

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

กนิษฐา ทองเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ.2562

ชื่องานวิจัย	รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
ชื่อผู้ศึกษา	นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
หน่วยงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา 3) ยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 451 คน ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 111 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 340 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4)

ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผล ประเมินผล

2. ผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา งานวิชาการของสถานศึกษา โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ ไปใช้ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางาน วิชาการของสถานศึกษา พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ใน ระดับมาก ส่วนหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา งานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการ พัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบด้านการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

..

Thesis Title : Model Empowerment for Teachers and Educational Personnel to Develop Academic Work of School

Author : Miss Kanidtha Thonglert

Position : Deputy Director of Secondary Education Service Area Office 2

Office : Secondary Education Service Area Office 2

Academic Year : 2019

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the components of empowerment model of teacher and educational personnel for school academic work development 2) develop empowerment model of teacher and educational personnel for school academic work and 3) confirm of empowerment strengthen model of teacher and educational personnel for school academic work. The research methodology was used by Mixed methods were 1) reviewed and analyzed document and related research, 2) experts interviewed, 3) 3 rounds modified Delphi technique and 4) survey research. The target group of this research was purposive selected consists of 8 experts for interview and 17 specialists for modified Delphi technique. The sample size of this research was totally 413 people who were selected by purposive sampling and using Krejcie and Morgan standard table that consists of 52 administrators and 361 teachers in school under secondary educational service office area 2. The collection data tools namely; 1) content analysis form, 2) structure interview schedules, 3) rating scale questionnaire, and 4) checklists form.

The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, median and interquartile range (IQR).

The research result reveals that;

1. Empowerment model of teacher and educational personnel for school academic work development consisted of 2 components were 1) empowerment of teacher and educational personnel component had 5 factors namely (1) reinforcement for workers (2) extension and development of collaborative

organization (3) creating workforce environment (4) creating leadership to workers and (5) team building 2) academic development of school component had 6 factors namely (1) school curriculum development (2) instructional arrangement (3) learning process development (4) Media, innovation and educational technology development (5) supervision in school and (6) measurement and evaluation.

2. The result of confirmation empowerment model of teacher and educational personnel for school academic work development was evaluated possibility and appropriation for model using trial. It revealed that the model was possible and appropriate model for applying empowerment of teacher and educational personnel in the generally at high level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา
งานวิชาการของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของคณะผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ
ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ การเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจให้เป็นอย่างดี
จนรายงานผลงานทางวิชาการฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ
บิดา มารดาและครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

กนิษฐา ทองเลิศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(ก)
กิตติกรรมประกาศ.....	(จ)
สารบัญตาราง.....	(ช)
สารบัญภาพ.....	(ฎ)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	14
เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ.....	39
แนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	61
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	92
ระยะที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิด.....	93
กลุ่มเป้าหมาย.....	93
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ.....	96
กลุ่มเป้าหมาย.....	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการสร้างเครื่องมือ	98
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ	101
กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	101
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	104
ระยะที่ 4 การใช้รูปแบบ	105
กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	105
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล	108
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	108
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	221
สรุปผลการศึกษา.....	220
อภิปรายผล.....	227
ข้อเสนอแนะ.....	231
บรรณานุกรม	233
ภาคผนวก	242
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	243
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยและผลการหาคุณภาพของเครื่องมือ	248
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ และหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน	341
ประวัติผู้วิจัย	352

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย 29
2.2	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา..... 82
3.1	สรุปหลักเกณฑ์การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 100
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ จำแนกตามสหวิทยาเขต..... 102
3.3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู ระยะที่ 4 การใช้รูปแบบ จำแนกตามสหวิทยาเขต..... 106
4.1	ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1..... 123
4.2	ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการพัฒนางาน วิชาการของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1..... 127
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและ บุคลากรทางการศึกษา..... 133
4.4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.. 138
4.5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและ บุคลากรทางการศึกษา..... 147
4.6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.. 152
4.7	การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อยืนยันรูปแบบ..... 160

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....	162
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	163
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....	168
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....	177
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	178
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....	183
4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ.....	192
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....	194

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16	195
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์กรประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	
4.17	204
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์กรประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของ สถานศึกษา.....	

สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพประกอบที่

1.1	ร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	9
2.1	กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง	33
2.2	แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ	65
2.3	แสดงกระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Drafke and Kossen	66
2.4	องค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา.....	84
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	110

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการ ในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะการใช้ฐานโรงเรียน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา. 2553: 6)

การพัฒนาองค์กรภาครัฐและสถานศึกษา ต้องยึดปรัชญาพื้นฐานที่แตกต่างจากองค์กรเอกชน เพราะองค์กรภาครัฐเป็นองค์กรที่มีระบบบริหารปกติแบบพิธีการ (Bureaucratic norms) มีรูปแบบ พฤติกรรมเป็นทางการ ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงยากและมีความละเอียดอ่อน นอกจากนี้องค์กร ภาครัฐยังมีการมอบอำนาจหน้าที่และมีกระบวนการตัดสินใจหลายขั้นตอนและการรายงานในหลาย ระดับ มีคนจำนวนมากหลายระดับเข้ามาเกี่ยวข้อง คนในองค์กรภาครัฐจะมีอุปนิสัยที่ยึดติดระเบียบ และไม่ต้องการเสี่ยง การตัดสินใจในองค์กรภาครัฐจะกระทำจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (McConkie. 1993: 632) นอกจากนี้ Hopkins (2001: 18) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่เป็นสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์นักเรียนและมุ่งคุณภาพผู้เรียนและมุ่งคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ 2) เสริมพลังอำนาจให้เกิดแรงบันดาลใจเพิ่มความตระหนักต่อความรับผิดชอบเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ อิศรภาพทางวิชาการ 3) อาศัยการวิจัยเป็นฐานและมีทฤษฎีรองรับในการสอนการเรียนรู้และการ พัฒนา 4) มีลักษณะเฉพาะบริบท การพัฒนาสถานศึกษาต้องไม่ยึดติดว่า “กลยุทธ์เดียวใช้ได้ทุก องค์กร” ดังนั้นกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท 5) การเสริมสร้างศักยภาพต้องเป็นไปตาม ธรรมชาติ เน้นความยั่งยืนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายแบบมีอาชีพร่วมกับ ชุมชน 6) สร้างแรงจูงใจให้ครูศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และมีการสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง 7) ต้องดำเนินการอย่างเข้มแข็ง กระจ่หรือร้อน 8) มีกลยุทธ์และกระบวนการเสริมที่เป็นระบบ โดยใช้

แนวความคิดการวิจัยปฏิบัติการและต้องมึนโยบายที่เอื้อต่อการดำเนินการ 10) ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งแนวราบและแนวตั้ง ให้เกิดพลังการสร้างสรรค์ที่จะเปลี่ยนแปลงจากภายใน

การบริหารงานวิชาการเป็นพันธกิจของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 36 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 24) กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารงานวิชาการจึงเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด สถานศึกษามีหน้าที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน การบริหารการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด บริหารจัดการให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้า (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 15) งานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การกำหนดนโยบาย การวางแผน และจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานวิชาการก้าวหน้า โรงเรียนนั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม เป็นที่นิยมทั่วไป ส่วนโรงเรียนใดงานวิชาการล้าหลังอ่อนด้อย โรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยม ขาดศรัทธาหรือความศรัทธามักจะเสื่อมถอยไม่เป็นที่ยอมรับ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา (ประชุม ผงผ่าน, 2552: 10) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่ทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องแคล่ว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนางานวิชาการมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากความตั้งใจเอาใจใส่ และความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการนำองค์กร มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมและมีสถานภาพที่ดีในสังคม ตลอดจนผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจ โดยให้ความสำคัญและให้

กำลังใจแก่ทีมงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดีอีกด้วย (Stogdill, 1974: 11)

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการหนึ่ง que สร้างให้บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ต้องดำเนินการตามเป้าหมาย กำหนดแนวทางและวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ ส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถแต่ละบุคคลในการทำงาน เป็นทีมให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้อำนาจกับแต่ละบุคคลได้แสดง ศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน และองค์กรมีพลัง มีความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวคิดในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากทฤษฎี Y ของ Douglas Mc.Gregor นอกจากนี้ Conger and Kanungo ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่าเป็น การเน้นถึงการสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยจัดความรู้สึกให้อำนาจของบุคคลให้มีความรู้สึกมั่นใจ ในการทำงาน เช่นเดียวกับ Thomas and Velhouse (1990: 18-23) และ Spreizer (1995: 1442) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่า มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ผู้ปฏิบัติรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการ ทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้และรับรู้ว่าจะตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ ที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าตนเองเพิ่มสมรรถนะของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่ง Scott and Jaffe (1991) and Zimmerman and Rappaport (1988) ได้กล่าวว่า การเสริมพลัง อำนาจเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนหลายระดับซึ่งต้องพิจารณาใน 3 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล จะเห็นได้ว่าองค์กรไม่ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานให้สำเร็จตามคำสั่ง แต่ต้องการ ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และรับผิดชอบงาน ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจในระดับบุคคล จึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทุกคน มีความรู้สึกต้องการงานให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร 2) ระดับทีมงาน เป็นการปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนในการร่วมกันเป็นกลุ่มทีมงานที่จะได้รับการเสริมพลังอำนาจนั้น ทุกคนในทีมงานจะต้องมี ความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และ 3) ระดับองค์กร เป็น การทำให้ผู้ปฏิบัติมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ได้ทำตามต้องการ ไม่ใช่จากการบีบบังคับ หรือเพราะผลตอบแทนแต่ทำงานด้วยความเต็มใจและต้องการความสำเร็จ เพราะการเสริมพลัง อำนาจมีความเชื่อว่า คนทุกคนต้องการความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และองค์กรคือผู้ที่ให้โอกาส

นั้นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มที่จะนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้หน่วยงาน เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดกว้างไกล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล ทีมงาน และองค์กรได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ต้องจัดความรู้สึกไว้อำนาจในบุคคล ทีมงานและองค์กร รวมถึงระบบเจ้าขุนมูลนาย การบริหารแบบเผด็จการ การกำจัดการแสดงความรู้สึก การควบคุมและการไร้จุดหมายขององค์กร 2) การใช้กลยุทธ์ในการบริหารและเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมาย การมีแม่แบบ และการเพิ่มคุณค่าของงาน สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นให้อำนาจในการตัดสินใจ และให้อิสระในการปฏิบัติงาน 3) การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าแก่บุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมพลังอำนาจ เมื่อบุคคล ทีมงาน และองค์กร รู้สึกว่าตนเองได้รับอำนาจแล้ว พฤติกรรมของบุคคล ทีมงาน และองค์กร จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น บุคคล ทีมงานและองค์กร จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น บุคคล ทีมงาน และองค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ และมีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในตนเอง ทีมงาน และองค์กรมากขึ้น

ดังนั้น รูปแบบการเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นระดับบุคคล ระดับทีมงาน ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เหมาะสมและสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้รูปแบบการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการที่สามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2. เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู นำทฤษฎีลงสู่การปฏิบัติจริง โดยสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาไว้ ดังนี้

เนื้อหาของการวิจัยเป็นข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากนักวิชาการต่าง ๆ และการศึกษาภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

- 1.1.1 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.1.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร
- 1.1.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 1.1.4 การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ
- 1.1.5 การสร้างทีมงาน

1.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

- 1.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 1.2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.2.4 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.2.5 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 1.2.6 ด้านการวัดผลประเมินผล

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย นักวิชาการ และนักปฏิบัติการที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งสิ้น 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 ผู้เชี่ยวชาญ ได้มาจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอำนาจ และด้านการวิจัยหรือการวัดผลประเมินผลการศึกษา ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจากสถาบันระดับอุดมศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับผู้บริหารโรงเรียน และระดับครูในสถานศึกษา เพื่อให้ข้อมูลและพิจารณาความเหมาะสม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จำนวน 8 คน จำแนกเป็นด้านการบริหาร นักวิชาการ และนักศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา โครงสร้าง และรูปแบบของแบบสอบถาม

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นนักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 17 คน เลือกแบบเจาะจง เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ตามขั้นตอนและวิธีการของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากต้องการข้อมูลจากผู้ที่มีความรอบรู้ในองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ในระดับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา หรือจิตวิทยาหรือพฤติกรรมศาสตร์ อย่างน้อย 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 5 ปี และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 10 ปี มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิภูษนะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

4. ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีวิภูษนะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 17 คน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มเชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 ท่าน

2. หัวหน้างาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ มีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี ในโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 ท่าน

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี ในโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 7 ท่าน

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน และครู จำนวน 6,128 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,362 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 437 คน ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 337 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ระยะที่ 4 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน และครู จำนวน 6,220 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,454 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 451 คน ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 111 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 340 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

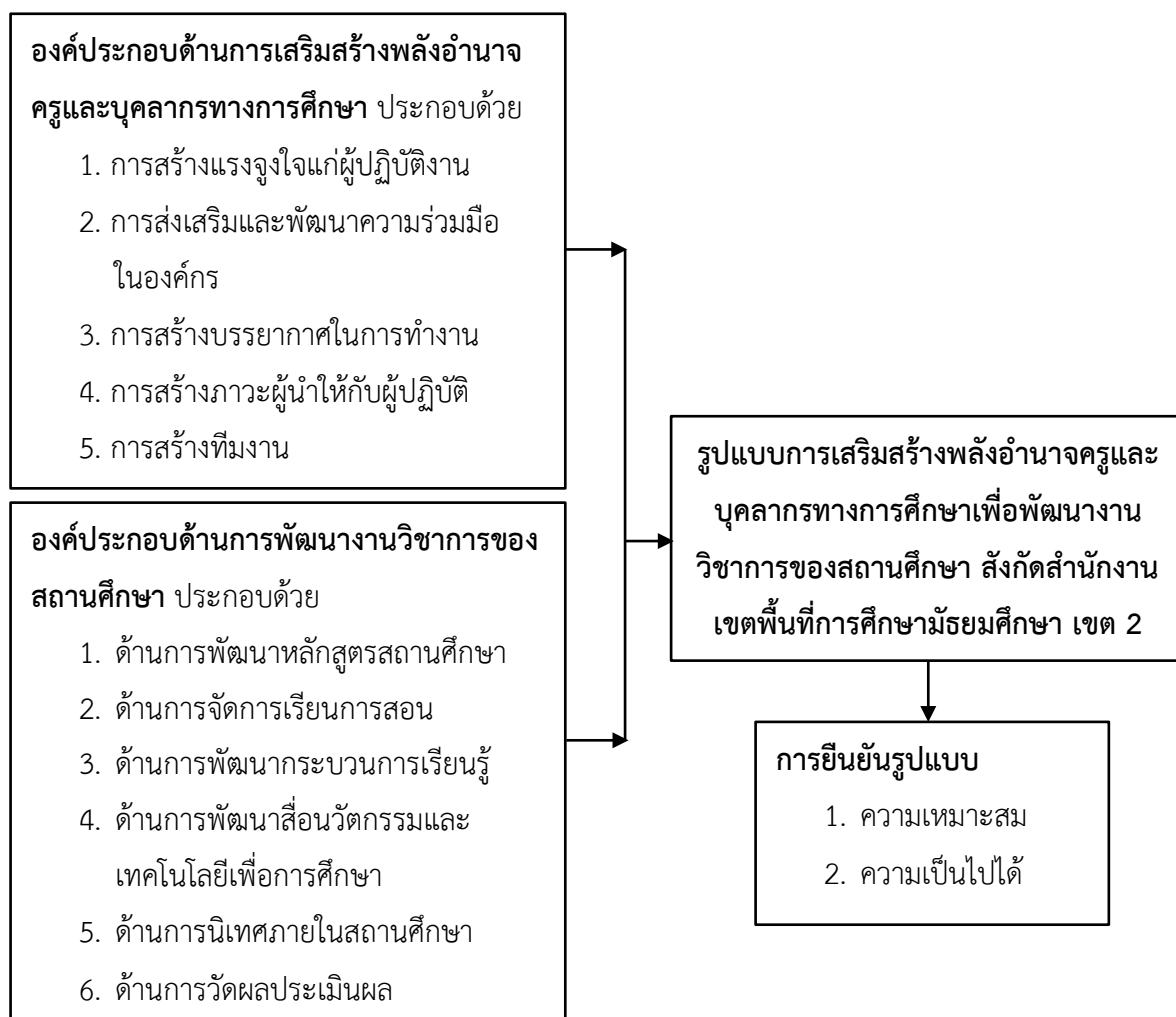
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดจากทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กรของสก๊อต และเจฟเฟ้ (Scott and Jaffe, 1991) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

- 1.1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร
- 1.3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 1.4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร
- 1.5 การสร้างทีมงาน

2. การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขอบข่ายการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาจากนักวิชาการ ได้แก่ กมล ภู่งประเสริฐ (2547), จันทรานี สงวนนาม (2551), สมาน อัสวภูมิ (2551), ฆนัท ชาติทอง (2552), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), ประยูร เจริญสุข (2553), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) และ Carter & Cunningham (1997) ซึ่งจากการสังเคราะห์ทำให้ได้ตัวแปร ดังนี้

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การจัดการเรียนการสอน
- 2.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.4 การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 2.5 การนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.6 การวัดผลประเมินผล

ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อค้นพบ สามารถเขียนเป็นร่างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1.1 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. **รูปแบบ** หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ของเรื่อง นั้น ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในที่นี้หมายถึง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. **การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง กระบวนการและ วิธีการที่ช่วยเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหา ต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริม กระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับ งาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโรงเรียน

2.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การ ส่งเสริม สนับสนุน และให้อิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดหมาย และนโยบายการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน รวมถึงร่วมตัดสินใจในการ แก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน

2.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความสามารถของคนและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ตลอดจนการให้คำยกย่อง ชมเชย และการยอมรับใน ความสามารถหรือให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2.4 การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้ครูพัฒนา ความสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์การทำงานให้ครู กระตุ้นจูงใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

2.5 การสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้มีการจัดระบบการทำงาน เป็นทีมระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา

ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของทีมงาน

3. **การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา** หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน โดยการหาแนวทาง วิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานวิชาการดีขึ้น โดยใช้หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวแปรสอดแทรกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการออกแบบ จัดทำ พัฒนาหลักสูตร การจัดการบริหารหลักสูตร ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการด้านหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการความรู้ภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลายและตามสภาพจริง

4.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนมีความรู้ เป็นคนฉลาด เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

4.4 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดหา วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบัน องค์กรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม

4.5 การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการ ปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น โดยการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบ

กัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 การวัดผลประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นและต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง

5. **ผู้ทรงคุณวุฒิ** หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ จำนวน 2 คน นักปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

6. **ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านรูปแบบการพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการ และด้านการวิจัยหรือการวัดผลประเมินผลการศึกษา จากระดับอุดมศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับผู้บริหารโรงเรียนและระดับครู เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นในประเด็นสำคัญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาการใช้ภาษา โครงสร้างและรูปแบบของแบบสอบถาม จำนวน 5 คน

6.2 ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านบริหาร นักวิชาการ และครู เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบสอบถาม จำนวน 17 คน

7. **ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561-2562

8. **ครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหน้าฝ่ายงานที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2561-2562

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างเข้มแข็ง
2. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อนวัตกรรม การวัดผลประเมินผล ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พร้อมทั้งมีการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีรูปแบบในการเสริมพลังอำนาจ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
2. เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ
4. แนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษ “Model” เป็นคำที่เข้ามามีบทบาทในการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ แบบแผน แบบจำลอง เป็นต้น สำหรับในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่า “รูปแบบ” เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยและการศึกษา มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบ (model) ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 54) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่าอาจเป็นเพียงการจำลองความจริง หรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติได้

ทิศนา แคมมณี (2551: 28) ได้ให้ความหมายรูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

วาโร เฟ็งสวส์ตี (2553: 36) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

Carter (1973: 125) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการคิด 3) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น และ 4) เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมเป็นตัวประกอบและสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรคณิตศาสตร์หรืออาจจะบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Willer (1986: 14) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการทำให้เกิดความกระจ่ายชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Alkin And Ellett (1990: 72) กล่าวว่า รูปแบบการประเมินแต่ละรูปแบบเป็นการอธิบายสิ่งที่ผู้ประเมินทำหรือเป็นการกำหนดสิ่งที่ผู้ประเมินควรทำ โดยทั่วไปผู้ประเมินจะมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าหรือจุดประสงค์หรือเรื่องราวซึ่งคำว่ารูปแบบถูกนำไปใช้ใน 2 ความหมาย คือ 1) เป็นรูปแบบที่กำหนดงานหรือกิจกรรม (Prescriptive Model) โดยรูปแบบที่พัฒนาจะต้องมีความง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ โดยมีการตั้งกฎเกณฑ์ข้อห้ามและกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้กำหนดหรือพัฒนารูปแบบการประเมินเห็นว่าเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานการประเมินที่ดีที่สุด และนำไปสู่ผลสำเร็จของภาระการประเมิน และ 2) รูปแบบเชิงบรรยาย (Descriptive Model) ซึ่งเป็นการกำหนดข้อความและข้อสรุปทั่วไปนำมาใช้ในกรอบการบรรยายพยากรณ์หรืออธิบายกิจกรรมการประเมินซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนาเพื่อเสนอทฤษฎีเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้ ทิศนา เขมมณี (2548: 56) ได้สรุปรูปแบบที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไป 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางภาษาพูดและภาษาเขียน
3. รูปแบบเชิงแผนผัง ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านแผนผัง แผนภาพไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์/ปัญหา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 46) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึง หลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร เหล่านั้น
2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร เหล่านั้น
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการหรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร เหล่านั้น

กาญจนา วัฒนสุนทร และคณะ (2550: 25) ได้เสนอว่า “รูปแบบ” (Model) ที่สร้างขึ้น อาจมีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น

1. โมเดลทางกายภาพ โมเดลประเภทนี้ เป็นการอธิบายระบบจริงด้วยโมเดลที่สร้างในลักษณะวัตถุเหมือนระบบจริงที่สัมผัสได้ อาจมีขนาดเท่าของจริงหรือย่อส่วน เช่น บ้านตุ๊กตาที่ใช้แทนบ้านจัดสรรจริงที่จะถูกสร้างขึ้น เป็นต้น
2. โมเดลแผนภาพ โมเดลประเภทนี้จะใช้สัญลักษณ์ เช่น แผนภูมิ เส้น กล้องหรือรูปภาพ ในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งของระบบงานจริง
3. โมเดลทางคณิตศาสตร์ โมเดลประเภทนี้ใช้สัญลักษณ์และฟังก์ชันแทนองค์ประกอบในระบบงานจริงในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งของระบบงานจริง เช่น การอธิบายประมาณการรายได้ขององค์กรด้วยกราฟและสมการทางคณิตศาสตร์
4. โมเดลเชิงพรรณนา โมเดลประเภทนี้จะใช้ลักษณะการบรรยายด้วยข้อความหรือถ่ายภาพในการอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งของระบบจริง เป็นการนำตัวแปรทั้งหลายที่อยู่ในสมมติฐานมาย่อรายละเอียด
5. โมเดลผสม เป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลในลักษณะที่กล่าวมาแล้วผสมผสานกัน เช่น โมเดลเชิงพรรณนาและโมเดลเชิงคณิตศาสตร์

Keeves (1997: 560) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปธรรม เพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูดและการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสมการ หรือสูตรทางคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านจิตวิทยาและทางการศึกษา
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใด ๆ โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์วิถีเส้นทาง จะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปร สลับซับซ้อน ได้ดี รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ทางการศึกษา

Steiner (1998: 156) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ
 - 1.1 รูปแบบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นรูปแบบจำลองของสิ่งของจากของจริง แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองจากเครื่องบินจริง โดยองค์ประกอบมิได้แสดงความสัมพันธ์กัน อย่างชัดเจน
 - 1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการออกแบบหรือสร้างแบบจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิตหรือพัฒนาให้เป็นที่ตามนั้น บางครั้งเรียกว่า หุ่นต้นแบบ
2. รูปแบบเชิงแนวคิด เป็นรูปแบบที่มีข้อความอธิบายให้เกิดความเข้าใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีเพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น การคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน
 - 2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรร เพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ เช่น การอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

Smith and M.S. Purkey. (2008: 116) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบ โดยออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative model) รูปแบบชนิดนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายปรากฏการณ์ในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

สรุปประเภทของรูปแบบได้ว่าเป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมด้วยการอธิบายลักษณะว่ามีลักษณะอย่างไร

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้น ต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

ทิสนา แชนณี (2548: 58) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน หรือหลักของรูปแบบการพัฒนานั้น ๆ

2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพ หรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ

3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ

4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ได้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 13) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 ประการดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ระบบและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ
6. เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัครภูมิ (2551: 26) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ควรมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปมักจะพัฒนา รูปแบบนี้ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนมาตรฐาน ความคิดของทฤษฎีและหลักการใด

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักการและบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกใน การดำเนินงานของรูปแบบ

4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการ ประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่า เป็นไปตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบที่ใหม่ที่ตามที่ ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ตลอดจนการกำหนดแนวทาง ใน การพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไป

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการ ออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความหมายให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และ ข้อควรระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น

Keeves (1997: 518) ได้กล่าวว่า รูปแบบ โดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบาย ปรากฏการณ์ เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationships)

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะต้องมีองค์ประกอบใดบ้าง จำนวนเท่าใด และมีลักษณะเป็นอย่างไรนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้รูปแบบจะต้องมีตัวแปรครบ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกัน และความสัมพันธ์เหล่านั้นสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบนั้นโดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

4. การพัฒนารูปแบบ

การวิจัยที่ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยแนวใหม่ เป็นแนวทางทำให้ความรู้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความชัดเจนเป็นระบบ รูปแบบเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งการวิจัยที่ใช้รูปแบบมีขั้นตอนคือ (บุญชม ศรีสะอาด. 2549: 45)

1. การสร้างรูปแบบหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้าง พัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน ก็หาความเที่ยงตรงของรูปแบบหรือเรื่องอื่นผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง (วิจัยอาจคิดรูปแบบโครงสร้างขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในทำการศึกษารูปแบบกันขึ้นเป็นโครงสร้างรูปแบบก็ได้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบหลักจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้ว จำเป็นที่ต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวคิดรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตาม

มาตรฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ)

พรณี ไพศาลทักษิณ (2553: 13) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้ว
3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid)

3.2 มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลังโดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้ว ควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการสนใจและยอมรับที่จะนำไปใช้

5. การปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้และใช้ได้เป็นอย่างดี แต่ก็ควรมีการพัฒนาประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2553: 51) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

Keeves (1997: 520) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์แบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้น จะมีประโยชน์เฉพาะช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ
- 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบมักเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไป ตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

5. คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556: 26) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบไว้ว่ามีดังนี้

1. รูปแบบต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา
2. รูปแบบสามารถใช้ในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจนแล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

5. สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่ทำการศึกษา

Bertalanffy (1968: 205-221) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม ๆ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องใด ๆ ได้มีความเข้าใจเบื้องต้นก่อนการศึกษาในรายละเอียดต่อไป รูปแบบช่วยสร้างทฤษฎีใหม่ รูปแบบที่ดีไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดมาก หากแต่การเอาส่วนสำคัญบางส่วนในรายละเอียดออกไป

6. การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้น ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) หรือจากหลักฐานเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (พรวิฐิตา ฤทธิ์รอด. 2555: 120-121)

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้ สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across Time, Sample, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Eisner (1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางชนี่ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive mode) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making model) แต่อย่างไรอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิถึการณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นเฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือไว้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อรรถาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ (Model) เริ่มต้นต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

คำว่า “เดลฟาย” (Delphi) เป็นชื่อวิหารศักดิ์สิทธิ์สมัยกรีกโบราณที่ประชาชนนิยมไปขอคำทำนายอนาคต การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จึงเป็นเทคนิคทำนายเหตุการณ์ในอนาคตโดยอาศัยฉันทามติ หรือ Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ข้อสรุปจากฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้ทั้งเชิงวิชาการและบริหาร การศึกษาวิจัยโดยอาศัยความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ต้องการ เทคนิคนี้ได้รับการเปิดเผยในปี 2505 โดยนักวิจัย 2 คนของบริษัทแรนด์ (Rand Corporation) สหรัฐอเมริกา คือ โอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และ นอร์แมน ซี ดาร์กีย์ (Norman C. Dalkey) ที่วิจัยเกี่ยวกับการค้าอาวุธสงคราม และตีพิมพ์บทความลงในวารสาร Management Science เมื่อปี 2506 หลังจากนั้น คณะของเขาได้ศึกษาข้อดีข้อเสียของวิธีการและพัฒนามาจนได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเพราะการวิจัยแบบนี้เป็นการระดมความคิดโดยผู้ให้ข้อคิดไม่จำเป็นต้องเผชิญหน้ากันจึงป้องกันการมีอิทธิพลครอบงำการตัดสินใจของผู้ใดผู้หนึ่งได้ ผู้เชี่ยวชาญสามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อเท็จจริงและเหตุผลอย่างเต็มที่ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2551: 61-62)

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง เป็นเทคนิคเดลฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายดั้งเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อแนวทางในการลดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

เอกชัย พุทธสอน (2556: 83) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เชิงทำนายที่สอดคล้อง ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ไม่มีการเผชิญหน้ากัน และสามารถลดอิทธิพลการครอบงำทางความคิดได้

ชนะเลิศ ศิริวรรณ (2557: 140) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย คือ กระบวนการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการตัดสินใจหรือลงข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบที่ปราศจากการเผชิญหน้าโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยรวบรวมและสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รัตนา คำเพชรดี (2559: 146) กล่าวว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อลดผลกระทบทางด้านอิทธิพลทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

Duncan (1970: 154) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การทำนายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต มุ่งที่จะลดผลกระทบหรืออิทธิพลจากบุคคลอื่นในกรณีที่ต้องเผชิญหน้ากัน ขณะเดียวกันก็มีการลดผลกระทบทางด้านความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

Johnson (1993: 982) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

Jensen (1996: 857) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง การจัดทำรายละเอียดอย่างรอบคอบในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจและสร้างความเป็นอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า เทคนิคเดลฟาย หมายถึง กระบวนการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อลดผลกระทบทางด้านอิทธิพลทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน

2. ลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็นการรวบรวมความสอดคล้องของความเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่อประเด็นปัญหาาร่วมกัน จึงต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคเดลฟายเพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2551: 72-73)

1. ผู้เชี่ยวชาญจะตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นในแต่ละขั้นตอนในเวลาใกล้เคียงกันโดยไม่ทราบว่าใครบ้างที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

2. ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการวิจัยจะต้องตอบแบบสอบถามตามที่วิจัยกำหนดให้ครบทุกขั้นตอน ซึ่งอาจเป็น 2-4 รอบ โดยการตอบแบบสอบถามครั้งแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนคำถามรอบต่อ ๆ ไป จะเป็นลักษณะมาตราประเมินค่าผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบของตนได้ทุกขั้นตอน มีโอกาสกลั่นกรองคำตอบของตนอย่างละเอียดรอบคอบ จนกระทั่งมีความมั่นใจในคำตอบ

3. ผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ

ณัชชา มหปญญานนท์ (2551: 23) ได้สรุปลักษณะของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงไว้ดังนี้

1. ใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นแบบประเมินค่า 2 ระดับ ในรอบแรกให้ผู้ตอบเลือกตอบในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตน ถ้าผู้ตอบไม่เห็นด้วยให้แสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในลักษณะใด อย่างไร

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมในรอบแรก แสดงให้ผู้ตอบพิจารณาและแสดงจำนวนผู้ตอบแต่ละประเด็น รวมถึงแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ตอบในแต่ละรอบที่ผ่านมา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันคำตอบกรณีที่ผู้ตอบมีคำตอบที่ต่างจากตัวเลือกที่มีผู้ตอบมากที่สุดต้องแสดงเหตุผลประกอบ จากนั้นดำเนินการตามข้อมูลรอบที่ 2 จนกว่าจะได้มาซึ่งฉันทามติ

ชนะสิทธิ์ ศิริวรรณ (2557: 140-141) กล่าวถึงลักษณะของเทคนิคเดลฟาย ไว้ดังนี้

1. เทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคที่มุ่งแสวงหาข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยการตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญจึงจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นในแต่ละขั้นตอน การตอบหรือการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญจะมีความถูกต้องและความตรงสูงเมื่อผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา

2. เป็นเทคนิคที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ร่วมในการวิจัยจะไม่ทราบว่าใครเป็นใครบ้างที่มีส่วนออกความเห็นและไม่ทราบว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นในแต่ละข้ออย่างไร ซึ่งนับว่าเป็นการขจัดอิทธิพลของกลุ่มที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของตน

3. เทคนิคเดลฟายนี้ได้ข้อมูลมาจากแบบสอบถามหรือรูปแบบอย่างอื่นที่ไม่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญมาพบกัน โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องตอบแบบสอบถามครบทุกขั้นตอนเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ จึงต้องมีการใช้แบบสอบถามหลาย ๆ รอบ ซึ่งโดยทั่วไปแบบสอบถามในรอบที่ 1 มักเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและในรอบต่อ ๆ ไปจะเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ตอบแบบสอบถามโดยกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ และให้คำตอบได้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น ผู้ทำวิจัยจะแสดงความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็น สอดคล้องกันในคำตอบแต่ละข้อของแบบสอบถามที่ตอบลงไปในครั้งก่อนแสดงในรูปสถิติ คือ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาว่าจะคงคำตอบ เดิมหรือเปลี่ยนแปลงใหม่

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะเป็นสถิติเบื้องต้น คือ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวัดการกระจายของข้อมูล คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

3. กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

ณัชชา มหปญญานนท์ (2551: 49-52) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิค เดลฟายแบบปรับปรุง ดังนี้

1. กำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัย ประเด็นปัญหาของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ควรเป็นการที่ไม่มีคำตอบถูกต้องและสามารถทำวิจัยได้โดยอาศัยมติจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งส่วนใหญ่เป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคต เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการตัดสินใจหรือวางแผนการ ดำเนินการ

2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย จะต้องเป็นผู้ที่รู้จริงและมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา นอกจากนี้ยังจะต้องคัดเลือก เฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีเสียสละเวลาให้สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย และสามารถติดต่อได้สะดวก สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีข้อกำหนดตาย ตัวว่ามีจำนวนเท่าใด แต่จากผลการประชุมประจำปีของ California Junior Association เมื่อปี พ.ศ. 2514 ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายว่า ถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อยมาก การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย จึงใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนเป็นส่วนใหญ่ เพราะการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า จะมีผู้เชี่ยวชาญส่วนหนึ่ง สูญหายไปในช่วงทำการวิจัยเนื่องจากไม่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบทุกราย อย่างไรก็ตามสามารถใช้ผู้เชี่ยวชาญน้อยกว่านี้ก็ได้ แต่อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะสูงขึ้น ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ช่วงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 – 5	1.20 – .70	.50
5 – 9	.70 – .58	.12
9 – 13	.58 – .54	.04
13 – 17	.54 – .50	.04
17 – 21	.50 – .48	.02
21 – 25	.48 – .46	.02
25 – 28	.46 – .44	.02

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายก็คือแบบสอบถาม โดยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 3-4 รอบ ขึ้นอยู่กับผลการวิจัยในแต่ละรอบที่ได้รับ โดยทั่วไปจะใช้เวลาในการส่งและตอบกลับแบบสอบถามแต่ละรอบไม่เกิน 2 สัปดาห์ ดังนั้น การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง มีขั้นตอน (ณัชชา มหปฤษฎานนท์, 2551: 49-52) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่าโดยนำกรอบเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำมาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสม โดยพิจารณาจากนักวิชาการและนักบริหารที่มีผลงานหรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาวิชานั้น ๆ ขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่าถ้าใช้ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าอัตราความคลาดเคลื่อนน้อย และลดลงประมาณ .02 คงที่ตลอด

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญและชี้แจงเกี่ยวกับการขอความร่วมมือในการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงรอบที่ 1 และส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ โดยให้เลือกตอบแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่าในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหากผู้ตอบแสดงความคิดเห็นไม่เห็นด้วยขอให้แสดงเหตุผลประกอบว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในทิศทางใด อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้รับแบบสอบถาม รอบที่ 1 ในขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเสนอแนะเพิ่มเติมเข้าไปให้ผู้ตอบได้พิจารณาและแสดงจำนวนผู้ตอบในแต่ละประเด็นรวมถึงแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ตอบแต่ละข้อด้วยการวงกลมล้อมรอบคำตอบดังกล่าว เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบทุกคนได้พิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันคำตอบเดิม กรณีที่ผู้ตอบในประเด็นที่แตกต่างไปจาก

ประเด็นที่มีผู้ตอบมากที่สุด ขอให้แสดงเหตุผลประกอบ แล้วส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 2 และได้ฉันทามติในรอบนี้ ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาระดับฉันทามติ คือ ระดับความคิดเห็น 75% และพิจารณาความคงที่ของคำตอบจากการเปลี่ยนแปลงของระดับฉันทามติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงน้อยกว่า 20% เมื่อเปรียบเทียบกับรอบที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 5 นำฉันทามติที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IC) เกณฑ์ในการพิจารณาดัชนีความสอดคล้องที่มากกว่าหรือเท่ากับ .80 คือ ยอมรับ มีความคลาดเคลื่อน .20 หรือ ร้อยละ 20

ณรงค์ฤทธิ์ กิตติกวิน และคณะ (2556: 183) กล่าวว่าไว้ว่าขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง มีขั้นตอน ดังนี้

รอบที่ 1 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มตัวอย่างตอบความคิดเห็น แล้วรวบรวมคำตอบที่ได้จาก Rating Scale มาสรุปเป็นค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) ตามแนวทางวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย และมีข้อกำหนดเบื้องต้นว่าในแต่ละช่วงของ Rating Scale มีช่วงความกว้าง (Interval) จึงนำค่าที่ได้ไปใช้ในแบบสอบถามรอบถัดไป

รอบที่ 2 ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยจะมีข้อความในแบบสอบถามเป็นเดียวกับรอบที่ 1 แต่จะเพิ่มเติมค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ รวมทั้งแสดงตำแหน่งของคำตอบเดิมของผู้ตอบ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบกับกลุ่มว่าสอดคล้องหรือแตกต่างและยืนยันคำตอบที่จะตอบเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้จากรายชื่อมาวิเคราะห์ค่าพิสัยควอไทล์ ถ้ามีค่าที่แคบ (≤ 1) ถือว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อนั้นมีความสอดคล้องกัน

รอบที่ 3 เป็นการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง โดยแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ที่คำนวณได้จากรอบที่ 2 รวมทั้งตำแหน่งของคำตอบที่มีการเปลี่ยนแปลงจากรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบอีกหรือไม่

ชนะเลิศ ศิริวรรณ (2557: 141-142) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเดลฟายว่ามีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาที่จะศึกษา ปัญหาที่จะวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอนและสามารถวิจัยปัญหาได้จากการให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เป็นผู้ตัดสินใจประเด็นปัญหาควรจะไปสู่การวางแผนนโยบายหรือการคาดการณ์ในอนาคต

2. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย คือ การอาศัยข้อคิดเห็นจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรมานั้นสามารถให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพียงใด

ดังนั้น สิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ความสามารถของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ และวิธีการเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

3. การทำแบบสอบถาม ในกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 รอบ ดังนี้

3.1 การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 การทำแบบสอบถามฉบับแรกโดยทั่วไปแบบสอบถามฉบับแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและเป็นการถามแบบกว้าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่จะวิจัยนั้น เพื่อระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยทางไปรษณีย์ที่สอดซองจำหน่ายและปิดดวงตราไปรษณีย์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเวลาในการส่งคำตอบนี้คืนภายใน 2 สัปดาห์ ถ้าผู้เชี่ยวชาญคนใดไม่ส่งคืนควรทวงถามสำหรับการวิเคราะห์คำตอบแบบสอบถามรอบแรก ผู้วิจัยจะต้องรวบรวมความคิดเห็นและวิเคราะห์โดยละเอียดและนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นโดยตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออกเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในรอบต่อไป

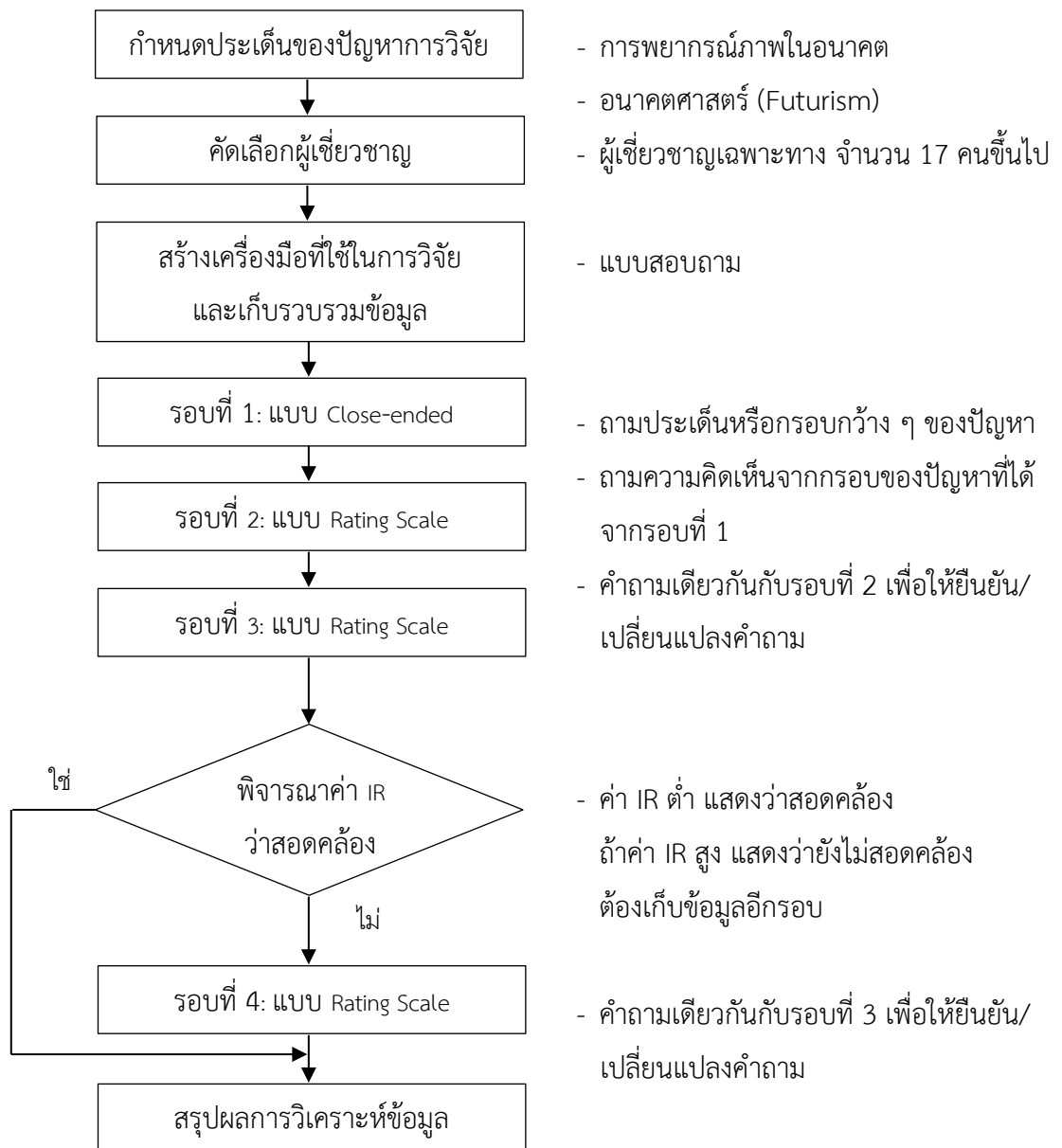
3.2 การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยการนำคำตอบที่วิเคราะห์ได้จากรอบแรกมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) อาจใช้ 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อ รวมทั้งเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตอนท้ายประโยคหรือควรแก้ไขสำนวนผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้แล้วส่งแบบสอบถามในรอบนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมและอำนวยความสะดวกในการส่งคืนทางไปรษณีย์เช่นเดียวกับรอบแรก และสำหรับการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยการนำคำตอบแต่ละข้อมาหาค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

3.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 3 นำคำตอบแต่ละข้อจากการวิเคราะห์รอบที่ 2 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ กล่าวคือ ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบแสดงว่าคำตอบที่วิเคราะห์ได้นั้นมีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน ซึ่งถ้าผู้วิจัยได้ข้อมูลเพียงพออาจสรุปผลการวิจัยได้รอบนี้เลย แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์กว้าง (มีค่ามาก) แสดงว่าคำตอบที่วิเคราะห์ได้นั้นมีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกัน (ต่างกัน) ก็อาจสร้างแบบสอบถามใหม่เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยมีข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และเครื่องหมายแสดงตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้น ๆ ได้ตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ลงไปแล้วส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

3.4 การวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 4 ทำตามขั้นตอนหรือวิธีการเดียวกันกับรอบที่ 3 ถ้าผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ปรากฏคำตอบที่ได้มีความสอดคล้องกันนั่นคือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบก็ยุติกระบวนการวิจัยได้ แต่ถ้าคำตอบทั้งหมดยังมีความต่างก็สร้างแบบสอบถามใหม่เป็น

แบบสอบถามรอบที่ 4 โดยมีข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วยวิธีการเดิมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายส่วนใหญ่สามารถได้ข้อสรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถามรอบที่ 3 และหากดำเนินการวิจัยรอบที่ 4 ก็จะได้ข้อสรุปใกล้เคียงกับรอบที่ 3

จากการศึกษาขั้นตอนกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้ 1) สร้างแบบสอบถามปลายเปิดจากเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎี 2) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญผู้มีผลงานหรือมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จำนวน 17 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม 3) ติดต่อผู้เชี่ยวชาญและส่งหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเดลฟายปรับปรุงรอบที่ 1 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 จากการเสนอแนะมาให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ หากมีการเปลี่ยนแปลงให้แสดงเหตุผลประกอบ เพื่อให้ได้ฉันทามติ และ 5) นำฉันทามติที่ได้ที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องต้องได้ค่าความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ .80 ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
(ณัชชา มหปฤษฎานนท์, 2551: 52)

4. ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

4.1 ข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

เอกชัย พุทธสอน (2556: 86-87) ได้สรุปข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยมีความเชื่อถือสูง ผลการวิจัยด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายจะมีความน่าเชื่อถือมากและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เนื่องจากเป็นคำตอบที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความชำนาญพิเศษ และประสบการณ์ในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยได้ผ่านกระบวนการพิจารณาจากการย้าถามในหลายๆ รอบ จึงเป็นคำตอบที่กลั่นกรองอย่างรอบคอบ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในผลการวิจัยสูง ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลการครอบงำทางความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณลักษณะเหนือกว่าผู้อื่น และผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกัน และได้ตอบแบบสอบถามฉบับเดียวกันทุกรอบ รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันความคิดเห็นของตนเองจนเกิดความมั่นใจในคำตอบที่ได้

2. ใช้งบประมาณในการวิจัยไม่มาก เนื่องจากไม่ต้องมีการพบปะโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่เป็นการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลในแต่ละรอบ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายลงไปได้มาก

3. ใช้เวลาในกระบวนการศึกษาวิจัยไม่มากนัก เนื่องจากในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละรอบจะใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เวลาทั้งกระบวนการประมาณ 2-3 เดือน ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่ใช้ระยะเวลาเพียงสั้น ๆ แต่ได้ผลลัพธ์ที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง มีความสะดวกและรวดเร็ว

4. ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยได้ทุกสถานการณ์ โดยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในสถานที่แตกต่างกันได้ ทั้งทางด้านสภาพภูมิศาสตร์ และเวลา

5. เป็นวิธีการวิจัยที่มีขั้นตอนการดำเนินการไม่ซับซ้อน รวมทั้งผู้วิจัยสามารถทราบลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบอย่างเป็นขั้นเป็นตอน รวมทั้งความสอดคล้องของความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ สามารถเข้าใจได้ง่าย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถทำได้ง่าย เนื่องจากใช้ค่าสถิติพื้นฐานเพียงค่าเฉลี่ย ค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่านั้น

รัตนา คำเพชรดี (2559: 155-156) ได้สรุปข้อดีของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงไว้ดังนี้

1. เป็นเทคนิคที่สามารถรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวนมาก โดยไม่ต้องมีการพบปะหรือประชุมกัน ซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายและเป็นกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แม้จะไม่มี การเผชิญหน้ากัน

2. ข้อมูลที่ได้เป็นคำตอบที่น่าเชื่อถือ เพราะเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริงและคำตอบที่ได้ผ่านการพิจารณาไตร่ตรองหลายขั้นตอนจากการย้าคำถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่กลั่นกรองมาอย่างรอบคอบเพราะความสอดคล้องกันของความคิดเห็นที่ได้มาจากการพิจารณาร่วมกัน ช่วยให้ความเชื่อมั่นของคำตอบที่ได้รับนั้นสูงขึ้น

3. เป็นเทคนิคที่มีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ยากนัก ได้ผลรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัยมีโอกาสดังกล่าวแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และมีอิสระไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดหรืออำนาจเสียงส่วนใหญ่ เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นจะไม่ทราบว่ามีใครอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญบ้าง และไม่ทราบว่ามีใครมีความคิดเห็นอย่างไร หากผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำถามปลายเปิด และมีโอกาสได้รับทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละรอบสามารถปรับเปลี่ยนหรือยืนยันความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งพิจารณาประเด็นปัญหาได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

5. วิเคราะห์ง่าย ใช้ค่าสถิติที่แสดงการวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลางเพียง 2 ค่า คือ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) เป็นหลักในการนำเสนอข้อมูลอันเกี่ยวกับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูล

6. ระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้ไม่จำกัด ทั้งในเรื่องของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ สภาพภูมิศาสตร์ หรือเวลา

7. สามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล และเหตุผลในการตอบวิจัย รวมทั้งผู้วิจัยสามารถอธิบายถึงความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากข้อมูลจะผ่านการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้เชี่ยวชาญหลายขั้นตอน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่สนใจศึกษาจึงมักสอดคล้องกัน และส่งผลให้คำตอบที่ได้ที่มีความน่าเชื่อถือสูง

8. เป็นการศึกษาคาดหวังที่ต้องการให้เกิดหรือให้มีขึ้นในอนาคต จึงเป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการวางนโยบาย การวางแผน และกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ รวมทั้งสามารถใช้แก้ปัญหาเชิงโครงสร้างซับซ้อน และการหาข้อสรุป หลักการ และแนวคิดร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะปัญหาที่ยากจะสามารถหาคำตอบได้ด้วยการวิจัยโดยใช้สถิติ

ธัญรัตน์ โชติวิฑูฒิพงศ์ (2559: 49) กล่าวถึงข้อดีของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อถือ ผลการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายจะมีความน่าเชื่อถือมากและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เนื่องจากสาเหตุ ดังนี้

1.1 เป็นคำตอบที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญพิเศษ ในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง

1.2 ผลการวิจัยได้ผ่านกระบวนการพิจารณาจากการย้าถามหลายรอบ จึงเป็นคำตอบที่กลั่นกรองอย่างรอบคอบ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นของผลการวิจัยสูง

1.3 ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดของกลุ่ม เนื่องจากไม่มีการแจ้งผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มให้ทราบและไม่ทราบด้วยว่าแต่ละคนเสนอความคิดเห็นอย่างไร ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจึงมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันและได้ตอบแบบสอบถามฉบับเดียวกันทุกรอบ รวมทั้งมีโอกาสปรับเปลี่ยนหรือยืนยันความคิดเห็นของตนจนเกิดความมั่นใจในคำตอบที่ได้

2. ใช้เวลาในกระบวนการวิจัยไม่มาก เนื่องจากในกระบวนการเก็บข้อมูลแต่ละรอบจะใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ดังนั้น จึงใช้เวลาทั้งกระบวนการประมาณ 2-3 เดือน ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่ใช้เวลาสั้น ๆ แต่ได้ผลน่าเชื่อถือและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

3. ใช้งบประมาณในการวิจัยไม่มาก เนื่องจากไม่ต้องมีการพบปะโดยตรงของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แต่ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแต่ละรอบ ๆ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายลงไปได้มาก ซึ่งในปัจจุบันยังมีความสะดวกขึ้น เนื่องจากสามารถใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการตอบแบบสอบถามและติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับผู้วิจัยได้

4. ทำการวิจัยได้ทุกสถานการณ์ สามารถเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในสถานที่แตกต่างกันได้ทั้งทางด้านสภาพภูมิศาสตร์และเวลา

5. เป็นวิธีวิจัยที่มีขั้นตอนการดำเนินการไม่ซับซ้อน รวมทั้งผู้วิจัยสามารถทราบลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบ รวมทั้งความสอดคล้องของความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ

6. วิเคราะห์ข้อมูลง่าย เนื่องจากใช้สถิติพื้นฐานเพียงค่าเฉลี่ย มัชฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์เท่านั้น

5.2 ข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง

เอกชัย พุทธสอน (2556: 87) ได้สรุปข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงไว้ดังนี้

1. การคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม หากไม่ใช่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญพิเศษ และประสบการณ์ในสาขานั้น ๆ อย่างแท้จริง จะส่งผลทำให้ผลการวิจัยเกิดความคลาดเคลื่อนไปจากภาพในอนาคตที่จะเป็นจริง

2. ผู้เชี่ยวชาญไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยตลอด รวมทั้งเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบแบบสอบถามหลายรอบ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น เป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจ มีภารกิจมาก หรือเกิดจากปัญหาอื่น ๆ ส่งผลให้กระบวนการวิจัยล่าช้า

3. ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่มีเวลาให้ความคิดเห็น มีภาระกิจเร่งด่วนมากมาย ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบปัญหาด้านการนัดหมายสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้มักจะได้รับการเปลี่ยนแปลงวันและเวลาที่นัดหมาย

4. ผู้วิจัยขาดการวางแผนในการติดตามแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ หรือแบบสอบถามเกิดการสูญหาย ทำให้ได้รับคำตอบกลับคืนมาไม่ครบหรือได้คำตอบกลับคืนมาด้วยความยากลำบาก

5. กรณีการตอบแบบสอบถามในรอบที่สาม เมื่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และถ้าหากยังยืนยันความคิดเห็นของตน ก็จะถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบ เงื่อนไขนี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม

6. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มจะถูกตัดออก ซึ่งบางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดี ถูกต้อง และมีประโยชน์

7. กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง หากไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยหรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยเฉพาะในกรณีที่ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยไม่มีโอกาสทราบ ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

8. กรณีคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิดรอบแรก ซึ่งมักจะเป็นคำตอบที่ยาว ทำให้การวิเคราะห์เนื้อหามีปัญหาและอาจเปลี่ยนลำดับความสำคัญแตกต่างกันไปจากที่ผู้ตอบต้องการ

รัตนา คำเพชรดี (2559: 155-156) ได้สรุป ข้อเสียของเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงไว้ดังนี้

1. ปัญหาของการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ หากผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับคัดเลือกมาไม่ใช่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นอย่างแท้จริง จะทำให้ผลการวิจัยนั้นขาดความเชื่อมั่นได้

2. ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่ายในการตอบแบบสอบถามหลายๆ รอบ เกิดความรู้สึกว่าถูกรบกวนมากเกินไป หรือไม่สามารภให้ความร่วมมือตอบคำถามในการวิจัยได้ตลอด เนื่องจากขาดแรงจูงใจต่อการให้ข้อมูล เป็นผลให้เกิดความล่าช้าหรือได้คำตอบคืนมาไม่ครบ ส่งผลให้งานวิจัยล่าช้าและผลการวิจัยขาดความเชื่อมั่น

3. การละเลย ขาดความรอบคอบหรือมีความลำเอียงในการพิจารณาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญหรือคาดไม่ถึงถึงแนวโน้มหรือประเด็นสำคัญของผู้วิจัย โดยทั่วไปเป็นปัญหาจากกรณีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบแรกนั้น เริ่มด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งอาจมีการละเลยแนวโน้มหรือประเด็นสำคัญอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยคาดไม่ถึงหรือไม่ทราบ วิธีนี้อาจเป็นการประเมินค่าผู้เชี่ยวชาญต่ำไป เพราะไปจำกัดข้อมูลที่ควรได้จากผู้เชี่ยวชาญจากการกำหนด

กรอบความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัย แม้ว่าจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ตอบ หรือถูกชักนำให้คิดถึงเฉพาะเรื่องที่ถูกถามในแบบสอบถาม ทำให้ไม่คำนึงถึงประเด็นที่น่าสนใจไป

4. ตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ที่ทำให้การวิจัยเกิดปัญหาขึ้นได้ในขณะที่ดำเนินการวิจัย หรือทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จ

5. แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหายหรือไม่ได้รับคำตอบคืนมา

6. เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะรอบแรกที่ต้องใช้แบบสัมภาษณ์ จะต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาก ดังนั้น หากผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมมีจำนวนมากก็ทำให้เสียเวลามากขึ้น

7. คำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิดรอบแรก มักเป็นคำตอบที่ยาวทำให้การวิเคราะห์เนื้อหามีปัญหาและอาจเปลี่ยนลำดับความสำคัญแตกต่างกันไปจากที่ผู้ตอบต้องการ

8. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่ม จะถูกตัดออกไปทั้ง ๆ ที่บางครั้งเป็นความคิดเห็นที่ดี ถูกต้องและมีประโยชน์

9. บางครั้งผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้ตอบคำถามด้วยตนเอง หากไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยหรือด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยเฉพาะกรณีที่ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยไม่มีโอกาสทราบ ทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

10. การตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 กรณีที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนในคนหนึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และหากยังยืนยันความคิดเห็นของตนและถูกขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบ เงื่อนไขนี้ทำให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนเปลี่ยนความคิดเห็นของตนให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่ม

จะเห็นได้ว่าการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการวิจัยที่ใช้เทคนิคการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เพื่อหาฉันทามติ (Consensus) โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาเผชิญหน้าพร้อมกันในที่ประชุม แต่จะให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนสิ่งที่ต้องการแสดงความคิดเห็นลงในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ แล้วนำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาสรุป หลังจากนั้นก็นำผลสรุปกลับไปถามซ้ำแก่ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในลักษณะเดียวกันอีกเพื่อให้ได้ข้อยุติ การใช้เทคนิคลักษณะนี้จะลดการเผชิญหน้า การโต้ตอบถกเถียงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างที่ประชุม ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ไม่มีอิทธิพลทางความคิดหรือความเกรงใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้จึงเป็นที่น่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

1. ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่เป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เป็นการจัดการในการพัฒนาความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีผลต่อคุณภาพ รวมทั้งแนวคิดที่มีความซับซ้อนและกว้างขวาง มีขอบเขตครอบคลุมทั้งทางด้านจิต สังคม การเมืองและจริยธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในด้านพัฒนาบุคคล การพัฒนาคุณภาพงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และการพัฒนาชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวคิดที่หลากหลายมิติ ดังนั้น ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามการประยุกต์ใช้กับกลุ่มบุคคล ดังมีนิกการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2550: 151) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังจะเป็นกระบวนการหลายมิติทางสังคม (Multi-dimensional Social Process) ที่จะช่วยให้คนมีอำนาจในการดำรงชีวิตให้มีความรู้สึกว่าตนเองมีพลัง ซึ่งมีทั้งมิติทางด้านจิตใจ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านเศรษฐกิจและอื่น ๆ นอกจากนั้นการเสริมพลังยังเกิดได้ในหลายระดับที่สำคัญคือ ในระดับบุคคล (Individual Psychology) ระดับองค์กร (Organization) และระดับสังคมชุมชน (Community) ซึ่งทั้ง 3 ระดับนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องเกิดก่อนเพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงของชุมชนต่อไป

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2550: 92) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมพลังเป็นการให้อำนาจการตัดสินใจของสมาชิกในองค์การด้วยตนเอง การตระหนักถึงคุณค่าในการดำเนินวิถีชีวิตของคน การเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเป็นกระบวนการสร้างเสริมสมรรถนะ ประสิทธิภาพและการยอมรับความสามารถของบุคคล ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

พิไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ (2554: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการที่ช่วยเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ความคิด และการกระทำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการให้การยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริมทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ทำให้บุคคลรู้สึกมีพลัง มั่นใจ ภาคภูมิใจ พึงพอใจ มีความพร้อมและความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

UNESCO (1998: 12-13) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า การให้พลังอำนาจแก่บุคคล อันเป็นพลังในความหมายของความเข้มแข็งภายในและความเชื่อมั่นการกล้าเผชิญสิทธิในการตัดสินใจกับทางเลือกในชีวิต ความสามารถอันมีอิทธิพลต่อกระบวนการทางสังคมที่จะมีผลต่อชีวิตบุคคล และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Saleh, Ziad, and Lama (2008: 25) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นพลังอำนาจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบครอบงำ กตซี ส่งเสริมความรุนแรงเพื่อรักษาอำนาจ ในการตัดสินใจการแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความตระหนักในตัวเอง และความกล้าแสดงออก

Breeding (2008: 89) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อ ทีมงานและองค์กรให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

2. ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

อิศราภรณ์ ชมชื่น (2556: 23-24) กล่าวว่า ในภาวะความไม่แน่นอนของโลกทุกวันนี้ การประสบความสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากและไม่มั่นคง เนื่องจากผู้รับบริการมีความต้องการในเรื่องคุณภาพและคุณค่ามากขึ้นมี การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่รวดเร็ว มีภาวะการแข่งขันสูง ทำให้องค์การนั้นต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรของเขา เพื่อให้บุคลากรของเขาคิดสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงผลผลิตและบริการ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและดีที่สุดและเพื่อให้เขาต่อสู้กับภาวะคุกคามของการแข่งขัน บางองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ได้เสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากร ซึ่งอาจจะประสบผลสำเร็จแต่ในไม่ช้าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเลือนหายไป จนในที่สุดอาจเกิดภาวะที่เลวร้ายกว่าครั้งแรก การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง บุคลากรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เขาคิดเกี่ยวกับสิ่งนั้นไม่ใช่เป็นเพียงสิ่งที่เขาทำ สิ่งพิจารณาว่าอำนาจเป็นปัจจัยที่สำคัญของโครงสร้าง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมองค์กร ทัศนคติ และสิ่งที่เกิดตามมาคือการมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้วจะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงเกิดความภูมิใจในความสำเร็จเกิดความพึงพอใจในงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคลากรอื่น นอกจากนี้ยังทำให้ได้มาซึ่งความเข้าใจและทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจากการได้มีโอกาสมองในสิ่งที่แตกต่างของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่มมากขึ้น รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกว่าได้ทำบางสิ่งที่คุ้มค่า ยินดีจากการได้ติดต่อสื่อสารและมีส่วนร่วม

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557: 19-22) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร ก็จะช่วยให้อุบลากรมีความรู้สึของการรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

1.2 ระดับผู้บริหาร ในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

2. ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหาเรื่องความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงกันทำงาน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

3. ความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมพลัง อำนาจโดยให้

ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จตุรภัทร ประทุม (2559: 65) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อมีการเริ่มต้นรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อรักษาความเป็นกลุ่มไว้ ถ้าไม่มีพลังอำนาจก็จะเป็นระเบียบ พลังอำนาจจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของ องค์กร ดังนั้น พลังอำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรเข้าไว้ด้วยกันเป็นตัวหลักในการผลักดันให้กลไกต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้ทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า พลังอำนาจมีความสำคัญเนื่องจากเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์กรมีระเบียบ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรจะต้องมีอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่ช่วยให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นการตั้งเป้าหมายกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยการผ่อนคลายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะและความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม องค์กรโดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคล ได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนหลาย ระดับและต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์กรทั้ง 3 ระดับ (Scott and Jaffe. 1991: 64) ได้แก่

1. ระดับบุคคล ในระยะแรกของการเกิดองค์กรการทำงานนั้น องค์กรต้องการเพียงแรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น โดยผู้ปฏิบัติมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์และไม่ต้องมีคำถามว่าทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันองค์กรต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรับผิดชอบในงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีลักษณะดังกล่าว ให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุด “เพื่อองค์กร” ไม่ใช่ทำงานเพราะหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น

2. ระดับทีมงาน ทีมในการทำงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้นแล้วยัง

ต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการ ทำงานทั้งภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มอีกด้วย

3. ระดับองค์การ การแบ่งองค์การตามระบบการบริหารมี 2 ลักษณะคือ แบบปิรามิด (Pyramid) และแบบวงกลม

การบริหารงานแบบปิรามิดนั้นมีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระทำจากบนลงล่าง ทุกคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์การปรับเปลี่ยนได้ช้า ความยืดหยุ่น น้อย การส่งข้อมูลย้อนกลับและติดต่อสื่อสารทำได้ลำบาก องค์การที่มีลักษณะดังกล่าว คือ องค์การ ราชการ

ส่วนการบริหารงานแบบวงจรมีลักษณะตรงกันข้ามเป้าหมายสำคัญขององค์การ อยู่ที่ผู้รับบริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การ คือ กุญแจสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จองค์การ ในลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์การของภาคเอกชน แต่ในปัจจุบันทุกองค์การพยายามที่จะปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานองค์การไปเป็นแบบวงจร ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวแรกของที่จะนำไปสู่การ เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับองค์การและการปรับโครงสร้างหรือการดำเนินการทุกอย่างขององค์การ ต้องมีจุดเน้นที่จะมุ่งไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวัง ในความสำเร็จในงานที่ทำได้ทำงานตามความต้องการไม่ใช่จากการบีบบังคับหรือเพราะผลตอบแทน แต่ทำงานด้วยความเต็มใจและต้องการความสำเร็จ

Kanter (1981: 48) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานที่จะเกิดผลดีตาม ต้องการนั้น ปัจจัยสำคัญคือต้องมีความเกี่ยวเนื่องกันของระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์การ ดังนี้

1. พลังอำนาจสามารถสะสมเพิ่มพูนได้เมื่อบุคคลได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีลักษณะดังนี้
 - 1.1 งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ (Discretion) ได้แก่ งานที่ไม่ได้ทำซ้ำซาก งาน ที่มีความยืดหยุ่นปรับได้ตามความเหมาะสมและงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น
 - 1.2 งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ได้แก่ งานที่สามารถมองเห็นเป็น รูปธรรม ชัดเจน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน
 - 1.3 งานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน (Relevance) ได้แก่ งานที่เป็นศูนย์กลางหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาของหน่วยงาน
2. พลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลต่าง ๆ ได้แก่
 - 2.1 ผู้ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน (Sponsors) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่คอยให้ การสนับสนุนเบื้องหลัง ให้การปรึกษาเมื่อมีปัญหา
 - 2.2 ผู้ร่วมงานทุกคน (Peer Networks) ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่คอยให้การช่วยเหลือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่คอยช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน

Chaly (1992: 65) กล่าวถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใด ๆ โดยบุคคลจะต้องเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการมีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ จากจินตนาการและความนึกคิดของบุคคล
3. การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ คือ การมีสิ่งจำเป็นในการเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานย่อมเกิดได้ยาก
4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารชนิดต่าง ๆ

Gibson (1993: 87) กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานได้มากน้อยเพียงใดขึ้นกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลนั้น ประกอบด้วยปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล เนื่องจาก Gibson มีแนวคิดที่ว่าปัจจัยนำที่ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน คือ ความคับข้องใจ ความรู้สึกขัดแย้ง การมีปัญหายุ่งยาก การมีความคาดหวัง การขาดภาวะสมดุลจะส่งผลให้บุคคล พยายามที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับการมีความมุ่งมั่น ทุมเท ความผูกพัน และความรัก โดยพบว่าความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดพลัง มีกำลังใจ สามารถกระทำทุกวิถีทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้น ปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเกี่ยวกับบุคคลนั้น ๆ โดยตรง คือ

1. ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ความเชื่อ (beliefs) ความเชื่อจะมีอิทธิพลอย่างมากในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้น การมีความเชื่อที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีความหวัง มองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ดี คิดในสิ่งที่ดี รวมทั้งมั่นใจว่าตนมีความและ มีคุณภาพ
 - 1.2 ใช้นิยม (Values) ค่านิยมของบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญ ทั้งค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ บุคคลและในด้านบทบาทของตนเอง
 - 1.3 ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลทั้งประสบการณ์จริง ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ และที่บุคคลได้รับจากการศึกษาข้อมูลความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จะช่วยให้มีแนวทางในการจัดการควบคุมสถานการณ์ และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เป้าหมายของตนเอง (determination) การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยผลักดันให้บุคคลมีพลังที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยจะพยายามทำทุกอย่างเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดแม้ว่าจะมีอุปสรรคส่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปที่มีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (social support) ที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนสนับสนุน ปรึกษาประคองให้ความรู้ คำแนะนำ กำลังใจและความมั่นใจ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถยืนหยัดในการปฏิบัติงานได้ต่อไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบขององค์การมี 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และรับผิดชอบในงานระดับทีมงาน เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และระดับองค์การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในความสำเร็จในงานที่ทำได้ทำงานตามความต้องการ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระบบปฏิบัติงานในองค์การ พลังอำนาจสามารถสะสมเพิ่มพูนได้เมื่อบุคคลได้มีโอกาสปฏิบัติงาน และพลังอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลและองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานระดับบุคคล เกิดจากความต้องการของบุคคลที่เป็นแหล่งของพลังในการทำงานของบุคคลเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานได้อย่างเข้มแข็ง

4. หลักการและเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

4.1 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

Sergiovanni (1991: 142) เสนอแนะหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

Sergiovanni ได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่าการที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึกด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่กระทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรก็ตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่นและสิ่งอื่นรอบด้าน

Blase and Blase (1994: 214) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานในบริบทของผู้สอน ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน
8. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา
9. ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

Harvey and Drolet (1994: 201) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ดังนี้

1. ให้บุคลากรทำงานสำคัญ
2. ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ
3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

Blanchard, K.; Carlos, J. P.; and Randolph (2001: 110) กล่าวถึง หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร
2. การให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง
3. การสร้างที่มีบริหารตนเอง
4. การสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน

Short and Greer (1997: 142) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และพลังในการทำงาน หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระมีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานมีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีหลักการสำคัญ คือ เตรียมความพร้อมของบุคคลโดยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดี เสริมสร้างความตระหนักในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง ส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ให้โอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้มีความกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้ได้แสดงออกถึงความรู้ และทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมความเชื่อถือไว้วางใจ ความเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกัน และร่วมมือกันในการปฏิบัติการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรมีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา

2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน

3. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุข และสนุกกับการทำงาน

5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของบุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจต้องการที่จะพัฒนาการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

7. กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

สรุปได้ว่า เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานทางการศึกษา พลุกพล่านนี้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของบุคลากรในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจต้องการที่จะพัฒนาการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์และเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน ซึ่งในงานวิจัยนี้มุ่งส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน พัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเองเพื่อให้ ได้งานที่มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในการทำงานร่วมกัน

5. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน คือ วิธีการที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่แล้ว ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจการทำงานด้านต่าง ๆ และใช้พลังอำนาจดังกล่าว ทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์กร

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Kouzes and Posner (1996) ประกอบด้วย

1. ศึกษาการเรียนรู้บุคลากร เป็นการรู้เขารู้เราเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการการทำงาน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการทำงานทันการเปลี่ยนแปลง
3. การให้บุคลากรได้ใช้พลังอำนาจ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารที่มีสนับสนุนช่วยเหลือให้บริการให้เกิดงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
4. การให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ มีอิสระ มีแบบแผนทิศทางในการทำงานของตนเอง
5. การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร
6. การให้บุคลากรแสดงผลงานความสามารถและความเป็นแบบอย่างที่ดี

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Clutersuck and Kerracha (1994) ประกอบด้วย

1. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรซึ่งอาจให้รับผิดชอบงานโดยตรงให้รับผิดชอบงานร่วมกันหรือให้รับผิดชอบคิดงานใหม่
2. การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความไว้วางใจในเพื่อร่วมงานสร้างความเชื่อมั่นและจิตสำนึกความรับผิดชอบ
3. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน แบ่งหน้าที่แต่ร่วมกันทำงาน
4. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะความสามารถที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
5. การให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถ ข่าวสารข้อมูล การเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรและทีมงานจัดแสดงผลการปฏิบัติงาน
7. การให้การศึกษอบรมวิธีพัฒนาสร้างสรรคงาน
8. การให้ความสำคัญดูแลบุคลากรให้ดีเท่า ๆ กับการให้ความสำคัญกับงาน
9. การให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน
10. การสร้างความรับผิดชอบให้บุคคลการทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ ให้มีการตรวจสอบประเมินตนเอง
11. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกและเต็มใจในการทำงาน โดยให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจอย่างกระจ่างในเป้าหมาย ขั้นตอนการทำงาน
12. การเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ผลงานความสำเร็จของบุคลากร
13. การให้บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองที่เป็นจริงได้ และติดตามผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาและไปให้ถึงเป้าหมาย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากรตามแนวทางของ Stone and Sachs (1995) ประกอบด้วย

1. การมอบอำนาจหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบให้อำนาจการตัดสินใจได้เองในแต่ละสถานการณ์การทำงาน
2. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน
3. การรับฟังความคิดเห็น เป็นองความเข้าร่วมกันทุกฝ่ายในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และองค์การ ให้ประสบความสำเร็จ ร่วมกันในการทำงาน

5. การอบรมพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน

Witherspoon (1997) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีทั้ง การปฏิบัติกับระดับความคิดของบุคคล ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับโครงสร้าง องค์การ ซึ่งทั้ง 3 ระดับต่างมีจุดเน้น ดังนี้

1. ระดับความคิดของบุคคล เน้นให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างสรรค์งาน สามารถ สร้างการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดสิ่งใหม่ได้ หรือสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพลังอำนาจการทำงาน

2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการบริหารจัดการตนเองของบุคคล ที่มงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

3. ระดับโครงสร้างองค์การ เน้นการจัดระบบโครงสร้างการทำงาน การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติและจัดการสภาวะแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพลังอำนาจการทำงาน

Lashley (1997) กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาวะการณ์ที่บุคลากรขาดพลังอำนาจในการทำงานเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง

2. กำหนดยุทธศาสตร์และเทคนิควิธีบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร

3. เตรียมปัจจัยและวิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะนำมาใช้ เพื่อให้เกิดความพร้อมและ ประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

4. ดำเนินการปฏิบัติตามวิธีที่เลือกไว้

5. ประเมินผลการปฏิบัติจากพฤติกรรมและผลงานที่ปรากฏ

การประเมินจะมุ่งเน้นให้ประเมินตนเอง โดยประเมินจากความสามารถในการเลือก ทางเลือกที่จะปฏิบัติ ความสามารถในการจัดการ บทบาทการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อผลความสำเร็จ ของงานในแต่ละสถานการณ์ ระดับควมรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำและจากผล ความสำเร็จของงาน

Gordon (1999) เสนอให้ใช้แหล่งอิทธิพลของพลังอำนาจเป็นแหล่งกำเนิดวิธีการใน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การใช้กลไกการเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน การติดต่อสื่อสาร การสร้าง ความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

2. รูปแบบการบริหาร ใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการบริหาร แบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

3. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ใช้การกำหนดเป้าหมายการทำงาน ระเบียบปฏิบัติ และใช้การสนับสนุนช่วยเหลือที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

4. การสร้างขวัญกำลังใจ ใช้การยกย่องชมเชย การพัฒนาความรู้ ทักษะ ใช้การส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นกลไกเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นวิธีการเสริมสร้างให้บุคลากรเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจในการทำงานด้านต่าง ๆ ใช้พลังอำนาจดังกล่าวทำให้งานสำเร็จ บรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์การ

6. ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน

Gibson (1993) ศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้ บรรลุเป้าหมาย แม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น Gibson เชื่อว่าหากบุคคลรับรู้พลังอำนาจในการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

Block (1987) กล่าวว่า บุคคลที่มีพลังอำนาจในตนเองมีลักษณะ ดังนี้

1. มุ่งมั่นทำงาน ด้วยความรู้สึกพอใจที่จะบริการผู้อื่นมากกว่ามุ่งหวังรางวัลตอบแทนจากภายนอก
2. มีความกล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง
3. แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย
4. กล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเองต่อผู้อื่น
5. เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง
6. เปิดเผยจริงไม่ใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น

Byham (1988) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบต่อ สามารถกำกับตนเองและควบคุมการทำงานของตนเอง มีความไว้วางใจผู้อื่นและทำงานเป็นทีมได้ เป็นผู้มีเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาได้

Manthey (1989) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะทำให้เกิดคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) 2) มีอำนาจหน้าที่ (Authority) และ 3) ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability)

Dobos (1990) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่มีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญปัญหา ตระหนักถึงภาระหน้าที่และการปรับปรุง แก้ไขตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Tebbit (1993) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะเป็นผู้มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกยึดมั่นในองค์การ

Blase & Blase (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานส่งผลต่อผู้สอน ดังนี้ 1) ขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถของผู้สอน 2) ทำให้ผู้สอนมีอิสระในการสะท้อนภาพความเป็นจริงของการทำงานให้ฝ่ายบริหารรับรู้ 3) เพื่อความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอน

Smith (1996) มีความเห็นว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบพอใจที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจในการทำงานที่สำคัญสอดคล้องกันมากที่สุดคือ มีความรับผิดชอบในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความกล้าเสี่ยงในการทำสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้อง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมีอิสระในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

7. การประเมินพลังอำนาจในการทำงาน

Wilson (1993) ได้สร้างเครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเองจากทฤษฎีเสริมพลังการทำงานในตนเองของ Block โดยวัดความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองของผู้สอนที่อยู่ภายในและที่สามารถแสดงออกกับผู้อื่นให้เห็นจากภายนอกเป็นแบบสอบถาม สามารถวัดองค์ประกอบ 3 ชนิดได้แก่ ผู้สอนมีความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่เขาคิดและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สอนมีความคิดสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเองและเต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์ วิचारณของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเองและผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง อยู่ภายในกรณีมหาวิทยาลัย

Clutterbuck and Kernaghan (1994) ได้เสนอแนะสิ่งที่จะใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาประเมินพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลากร ได้แก่

1. คุณภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การ
2. การสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน
3. ความรักสถาบันและการรักษาหน้าที่
4. ผลงานที่ประสบความสำเร็จ

5. การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพัฒนา
6. การดำรงตนด้วยความมีคุณธรรม น้ำใจ มีพลังอำนาจในการทำงาน

Walerstein (1994) เสนอว่าการวัดควรครอบคลุมทั้ง 3 แนวทาง และประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการวัดและประเมินโครงการที่ใช้ในการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรเป็นลักษณะโครงการยาว เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของบุคคลหรือชุมชนได้ ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรกระทำต่อเนื่อง มีกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนให้บุคคลสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้

นอกจากนี้ได้เสนอตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงความสามารถในระดับบุคคล และกลุ่มที่สามารถทำงานร่วมกันในทิศทางใหม่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจะเกิดเมื่อบุคคลเพิ่ม ความสามารถในการแสดงออก มีกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดนี้จึงเน้นที่ความสามารถอันเป็นผลจากการกระทำอย่างต่อเนื่องของกระบวนการวิเคราะห์ การมีกิจกรรมและการสะท้อนกลับ ทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม

2. ตัวชี้วัดผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งดูได้จากผลการปฏิบัติการนำไปใช้ รวมถึงการวัดการตัดสินใจ โครงการที่กระทำต่อกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ชุมชน และองค์การ

Martin and Crossland (2000) ได้เสนอแนะให้ประเมินพลังอำนาจในการทำงานของผู้สอนจากสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่

1. ความสามารถ ประเมินจากความรู้ ทักษะความสามารถที่จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้รับการศึกษา
2. การแสดงภาวะผู้นำประเมินการแสดงภาวะผู้นำเมื่อมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ
3. การตัดสินใจ ประเมินจากความสามารถในการตัดสินใจทำการสอนให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังหรือทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การประเมินพลังอำนาจในการทำงานควรวัดให้ครอบคลุมทั้ง 3 แนวทาง และประเด็นที่ควรคำนึงถึงในการวัดและประเมินโครงการที่ใช้ในการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานควรเป็นลักษณะโครงการยาว เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของบุคคล หรือชุมชนได้ โดยมีตัวชี้วัดออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ คือ ตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และตัวชี้วัดผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งดูได้จากผลการปฏิบัติการนำไปใช้ รวมถึงการวัดการตัดสินใจ โครงการที่กระทำต่อกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ชุมชนและองค์การ

8. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

8.1 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter)

Kanter (1997: 246-249) ได้ศึกษาวิจัยลักษณะพฤติกรรมขององค์กรหลาย ๑ องค์กรพบว่า ปัญหาในการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่แล้วคือ การกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวการเสี่ยง มีแรงจูงใจต่ำ ผลสัมฤทธิ์ในงานต่ำและขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แคนเตอร์ได้พยายามที่จะอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานและแนวทางแก้ไข ซึ่งแนวทางแก้ปัญหานั้นคือ การเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมองว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อตัวกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก แต่ปัจจัยภายนอกซึ่งหมายถึงปัจจัยทางด้านอำนาจและด้านโอกาส ซึ่งมีอยู่ภายในโครงสร้างทางสังคมของทุกองค์กรต่างหากที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ภาวะไร้อำนาจและการเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดของแคนเตอร์นั้นเป็นสิ่งที่อยู่คนละขั้ว การที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปในทิศทางของการเสริมพลังอำนาจได้นั้น ก่อนอื่นจะต้องขจัดความรู้สึกไร้อำนาจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ขจัดระบบราชการที่ยึดติดกับกฎระเบียบ ลดการควบคุมที่เข้มงวดเสียก่อน และสิ่งเหล่านี้จะต้องเริ่มจากผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้ริเริ่ม เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างจริงจัง ซึ่งโครงสร้างอำนาจตามแนวคิดของแคนเตอร์ ประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ อำนาจในที่นี้ หมายถึง ความสามารถที่จะกระทำงานให้สำเร็จ โดยใช้อำนาจเป็นพลัง เป็นความสามารถในการที่จะได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยอำนาจที่ได้รับจากองค์กรอาจเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอำนาจที่เป็นทางการนั้นได้มาจากการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ การทำงานที่เสี่ยงอันตราย งานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์งานที่มองเห็นเนื้องานชัดเจนงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นทางผ่านไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการนั้นเป็นอำนาจที่มาจากคนที่บุคคลมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์กร พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งอำนาจทั้งสองลักษณะนี้จะป็นจุดริเริ่มของการเสริมพลังอำนาจในงานประกอบด้วย

1.1 สายการจัดหาหรือการได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาที่จำเป็นซึ่งสนับสนุนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น วัสดุ บุคลากร เงิน เวลา เครื่องมือ รวมทั้งชื่อเสียง รางวัลตอบแทน การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการเกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการในการปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง บุคลากรมีความสุขในการทำงานมีความผูกพันในงานที่ทำรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้ทุ่มเทกับงานเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร

1.2 สายการสนับสนุนส่งเสริม หรือการได้รับการสนับสนุนส่งเสริม เป็นการที่ผู้บริหารให้การรับรองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับและให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย ผู้บริหารต้องมีการแสดงออกที่พิเศษหรือแสดงออกถึงการตัดสินใจที่รอบคอบต้องสามารถเผชิญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมู่คณะ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานพึงพอใจในงาน

1.3 สายข้อมูลข่าวสาร หรือการได้รับข้อมูลข่าวสาร ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะข้อมูลข่าวสาร คือ พลังจะเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ข้อมูลข่าวสารในที่นี้จำแนกเป็นข้อมูลที่เป็นความรู้ทางเทคนิค ความเชี่ยวชาญ และข่าวสารทางการเมือง โดยที่ข้อมูลและสิ่งที่เป็นความรู้ทางเทคนิคนั้นได้มาจากรายงานต่าง ๆ บทความในวารสารและหนังสือ ส่วนความเชี่ยวชาญนั้นเป็นทักษะความชำนาญหรือความรู้ และข่าวสารทางการเมืองเป็นความรู้สึกในการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการรณรงค์ การเจรจาอย่างไม่เป็นทางการ การเจรจาต่อรอง การประชุมลับ การขอความช่วยเหลือและการลงมติ ซึ่งต้องเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารให้ถูกกาลเทศะ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทั้งในผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ ในระดับผู้บริหารข้อมูลข่าวสารจะมีส่วนช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจ ช่วยในการ วางแผน ดำเนินการ ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานข้อมูลข่าวสารจะทำให้รู้ถึงการเคลื่อนไหวภายใน องค์กร ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายตลอดจนการตัดสินใจขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นต้องมีความถูกต้องแม่นยำเพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับและทันต่อเหตุการณ์ อีกทั้งลักษณะของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับนั้นจะต้องเป็นการสื่อสารแบบสองทิศทาง จากระดับบนสู่ระดับล่างและจากระดับล่างสู่ระดับบน เป็นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเสริมพลังอำนาจ พบว่า ข้อมูลข่าวสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมพลังอำนาจในงานและถือเป็นแหล่งกำเนิดการเสริมพลังอำนาจสำหรับทุกคนที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลนั้นจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาวิธีการในการเสริมพลังอำนาจ

2. การได้รับโอกาส โอกาสในที่นี้ เป็นความคาดหวังในการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Kanter, 1997) รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะการมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการและการทำงานระหว่างแผนก การได้รับโอกาสตามแนวคิดของแคนเตอร์ ได้แก่

2.1 การส่งเสริมงานในหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการ

พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกคนในการทำงาน เพราะตราบไต่ที่บุคลากรยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมมีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงานมีความรักงานและมีความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าบุคลากรขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่รักงาน ไม่สนใจงานและลาออกจากงาน

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ หมายถึง การมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และจะต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

2.3 การได้รับคำยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับ การแสดงความยินดี หรือได้รับรางวัล ผลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจากผู้ร่วมงานในฐานะที่ปฏิบัติงานดีซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่าคุณค่า

8.2 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของเทรซี (Tracy)

Tracy (1990: 24-26) ได้เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงานของเขา
3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน (set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ
5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับ (give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
7. ให้การยกย่องหรือยอมรับ (recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
8. ให้ความไว้วางใจ (trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ

9. ยอมรับข้อผิดพลาด (permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน

10. ให้ความเคารพ (respect) ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

การดำเนินการตามรูปแบบนี้ องค์กรจะต้องมีแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่ขั้นที่ 1-ขั้นที่ 10 ซึ่งขั้นตอนที่ 1-3 นั้นเป็นการปรับปรุงโครงสร้างและระบบขององค์กร ส่วนขั้นตอนที่ 4 - 6 นั้นเป็นการสร้างความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในขั้นที่ 7 - 10 เป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

8.3 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กรของสก๊อต และเจฟเฟ้ (Scott and Jaffe)

Scott and Jaffe (1991: 20 - 30) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องเป็นธรรม (validation) ให้สารสนเทศ (information) และให้มีส่วนร่วม (participation)

1.1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

1.3 การให้การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบต่อการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุม และตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะของผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคน เป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติและการตัดสินใจในทีมงานหรือในส่วนงานที่ตนเอง รับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึง “ความยืดหยุ่น” ในการตอบสนองความต้องการ “ความพอดี” ในการให้โอกาส และ “ความเสมอภาค” สำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อ การประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจและ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการได้รับ การแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระใน การทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

สำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น Scott and Jaffe (1991: 14-22) เห็นว่า เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนหลายระดับ ซึ่งต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ระดับรวมกัน คือ ระดับองค์กร ระดับทีมงาน และระดับบุคคล ดังนี้

1. ระดับองค์กร

องค์กร ถ้าแบ่งตามระบบการบริหารจะมี 2 ลักษณะ คือ แบบปิรามิด (pyramid) และแบบวงจรร (circle) ซึ่งการบริหารงานแบบปิรามิดนั้นมีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย กระทำจากบนลงล่าง ทุกคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรปรับเปลี่ยนได้ช้า ความยืดหยุ่น น้อย การส่งข้อมูลย้อนกลับและติดต่อสื่อสารทำได้ลำบาก องค์กรที่มีลักษณะดังกล่าว คือ องค์กร ราชการ ส่วนการบริหารงานแบบวงจรรนั้นมีลักษณะตรงกันข้าม เป้าหมายสำคัญของ องค์กรอยู่ที่ ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคือกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรในลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรของภาคเอกชน

การที่องค์กรทุกองค์กรพยายามปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรจากแบบปิรามิดไปเป็นแบบวงจรร ถือได้ว่าเป็นก้าวแรกของการนำไปสู่การเสริมพลังอำนาจให้กับองค์กร นอกจากนี้แล้วการปรับโครงสร้างหรือการดำเนินการทุกอย่างขององค์กรต้องมีจุดเน้นที่จะมุ่งไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ที่ทำ ได้ ทำงานตามความต้องการเต็มใจและต้องการความสำเร็จไม่ใช่จากการบังคับหรือเพราะ ผลตอบแทน เพราะแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมีความเชื่อว่า คนทุกคนต้องการความเปลี่ยนแปลง ในการทำงาน และองค์กรคือผู้ที่หยาบยื่นโอกาสนั้นให้ผู้ปฏิบัติงาน

2. ระดับทีมงาน

ทีมในการทำงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจนั้น ทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของ ทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้น แล้วยังต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานทั้ง ภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มอีกด้วย

3. ระดับบุคคล

การเกิดองค์การการทำงานขึ้นในระยะแรก องค์การต้องการเพียงกำลังร่างกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมี คำถามว่าทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น องค์การไม่ได้ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานให้เสร็จตามคำสั่ง แต่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบงาน ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคล จึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุด "เพื่อองค์กร" ไม่ใช่ทำงาน "เพราะหน้าที่หรือคำสั่ง" เท่านั้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจของ สก๊อตและเจฟเฟ เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์ (relation) ของคนในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างความร่วมมือในการทำงานและสร้างทีมงาน รวมทั้งการเปลี่ยนเจตคติของผู้ปฏิบัติให้มีภาวะผู้นำและเกิด แรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น

8.4 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของคินลอว์ (Kinlaw)

Kinlaw (1995: 23-35) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ซึ่งประกอบด้วยสองส่วน คือ ขั้นตอน (steps) และข้อมูลสารสนเทศที่นำเข้า (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอน ในรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การเริ่มต้นดำเนินการและการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 กำหนดขอบเขตและการสื่อสาร (define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจจำเป็นที่ต้องมีความชัดเจนในความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงาน
ทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมพลังอำนาจ คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่
การฝึกอบรมเพื่อเสริมพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์
การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (adjust the organization's structure) เพื่อ
เพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งทีครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน
โดยการพิจารณางานที่มืองค์กร และตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มี
อยู่ให้ มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

1.5 ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์กร (adjust the organization's systems)
โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุม
และจัดการได้ ประการสำคัญคือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจ เช่น ระบบการ
วางแผน การให้รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรม เป็นต้น

1.6 ประเมินผลและปรับปรุง (evaluate and improve) เป็นการประเมิน
ขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำ
ผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลสารสนเทศที่นำเข้า

2.1 การสร้างศักยภาพด้วยการเสริมพลังอำนาจ (meaning of empowerment)
เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความสามารถและมีจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทน (payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่าจะได้รับจากการเสริมพลัง
อำนาจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมี 3 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน
แต่ละคนนำไปสู่ระดับที่สองคือ การเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์กร เช่น บรรยากาศ
การทำงาน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพของผลลัพธ์ กระบวนการทำงาน เป็นต้น และ
ระดับที่สาม คือ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 การเสริมสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเสริม
พลังอำนาจ (targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และทีมงานในองค์กร
โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิดแก้ปัญหา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและ
มีความสามารถในการจัดการงานในหน้าที่

2.4 กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ (strategies for empowerment) ที่สำคัญมี
3 ประการ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนาการทำงาน

เป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและระดับองค์กร

2.5 การควบคุมการเสริมพลังอำนาจ (controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิมแต่ควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6 บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (roles and functions) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมพลังอำนาจของคินลอร์นี้ให้ความสำคัญกับ โครงสร้างขององค์กรโดยเน้นการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน และการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงานในองค์กรก่อน ซึ่งต่างจากรูปแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี และรูปแบบของสก็อตและเจฟเฟ้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรของ (Scott and Jaffe, 1991) 5 ประการ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) การสร้างบรรยากาศการทำงาน และ 5) การสร้างทีมงานมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

แนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Motivation” ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ศิริรัตน์ ปรีชา (2554: 27) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเองของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

จุฑารัตน์ บันดาลสิน (2554: 59) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่กระตุ้นพลังของร่างกายหรือแรงบังคับภายในร่างกายให้กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมี

เป้าหมาย หรือมีทิศทาง ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยุ่งยาก และซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of Excellence) หรือทำดีกว่าบุคคลอื่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เกิดความรู้สึกสบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่สำเร็จ หรือเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว

กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555: 30) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็ผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์การ

อมรรรัตน์ กิจธิคุณ (2555: 40) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Vroom (1995: 7) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือก โดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด โดยไม่เปิดโอกาสทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราหิว เราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่สามารถมีโอกาสรือทางเลือกอื่นได้

Daft (2000: 534) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

2. ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

ความเป็นมาของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งแต่ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือก่อนปี ค.ศ.1760 (ก่อน พ.ศ.2303) สังคมยังประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างสำนึกในบุญคุณของนายจ้าง ในขณะที่เดียวกันก็มีการลงโทษเพื่อให้ลูกจ้างมีความเกรงกลัวและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เช่น การตัดค่าจ้าง การลงโทษทางสังคมด้วยการไม่ยอมรับ เป็นต้น ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เกิดการขยายตัวของการทำงานเป็นหน่วยอุตสาหกรรม

ขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็เปลี่ยนไปกลายเป็นความเห็นห่างมากขึ้น เนื่องจากเป้าหมายการทำงานมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ระบบการทำงานของมนุษย์จึงมีลักษณะคล้ายกับเครื่องจักร โดยยึดหลักใครผลิตได้มากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก แรงจูงใจในการทำงานในยุคสมัยนี้จึงเป็นแรงจูงใจในลักษณะการแข่งขันและการคำนึงถึง ผลตอบแทนเป็นสำคัญซึ่งผู้ที่มีบทบาทในด้านการศึกษาระงจูงใจในยุคสมัยนี้และถูกจัดเป็นบิดาของแนวความคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งรู้จักกันดีว่าเป็นทฤษฎีการจัดการแบบคลาสสิก คือ Frederick Winslow Taylor Taylor ได้เสนอผลงานครั้งแรกในปี 1901 ชื่อว่า “A piece rate system” ซึ่งอธิบายถึงระบบการจูงใจคนงานด้วยระบบค่าจ้าง

Taylor ได้สาธิตความสำเร็จของแนวคิดการจูงใจของเขาโดยครั้งหนึ่งเขาได้ทดลองหาคนงานที่เหมาะสมกับแนวคิดของเขามากที่สุดจนได้ผู้พยายชาวดัทช์ ชื่อ Schmidt ซึ่งเป็นคนเงียบขรึมและไม่แสดงอารมณ์ อวดทน ไม่มีเพื่อนฝูงและทำงานได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ซึ่ง Schmidt ก็มีได้มีร่างกายแข็งแรงใหญ่โตอะไร Taylor ได้ให้ Schmidt ทำการสาธิตประสิทธิภาพของการขนเหล็กถลุงขนาดหน่วยละ 92 ปอนด์ขึ้นรถไฟ โดยปกติคนงานสามารถขนเหล็กได้วันละ 12.5 ตันต่อคน Taylor เชื่อว่าควรจะขนได้ถึงวันละ 47-48 ตันต่อคนต่อวัน ในขณะที่นั้นคนงานจะได้ค่าตอบแทน เฉลี่ยต่อคนเท่ากับ 1.15 เหรียญต่อวัน Taylor หวังใช้รางวัลคือเงินในการจูงใจให้คนงานเพิ่ม ผลผลิต เขาเพิ่มค่าจ้าง Schmidt เป็น 1.85 เหรียญต่อวัน แต่ Schmidt จะต้องทำงานตามขั้นตอน ทุกอย่างที่เขากำหนดด้วยการทดลองปรับเปลี่ยนท่าทางการทำงาน จังหวะการพัก ท่าขนของ การปรับเทคนิควิธีการและเครื่องมือเครื่องมืออย่างเคร่งครัด ในที่สุด Taylor ก็สามารถทำได้อย่างที่ตั้งเป้าเอาไว้ คือทำให้คนงานขนเหล็กถลุงได้ 18 ตันต่อคน/วัน

แนวคิดของ Taylor นั้นจัดได้ว่าเป็นการให้ความสำคัญอย่างเป็นทางการเป็นวิทยาศาสตร์และการจัดเตรียมงานอย่างเป็นระบบ แต่ในยุคต่อมาก็ได้รับการโจมตีอย่างมากในแง่ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ อีกทั้งไม่ได้ตระหนักถึงสภาพกลุ่ม หรือการไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน (Robbins, 1991: 78) ในขณะเดียวกันการบริหารในลักษณะนี้ถึงแม้จะทำให้ผลผลิตของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ผลที่ตามมาคือทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่คนงาน เพราะการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์เป็นวิธีที่เน้นคนเหมือนเครื่องจักร โดยใช้เวลาเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการผลิต จึงเกิดการเร่งรัดให้คนงานผลิตให้เร็วที่สุดและนายจ้างมีเจตคติต่อคนงานว่าคนงานไม่มีส่วนหรือไม่สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้ สურพล พยอมแย้ม (2541: 4) ได้กล่าวว่หลังจากการศึกษาการจูงใจแบบดั้งเดิมของ Taylor ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ก็ได้มีการศึกษาการจูงใจในการทำงานอีกแนวคิดคือการศึกษาในรูปแบบการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาของโครงการ Hawthorne ซึ่งได้ทำขึ้น ณ Western Electric Company Works ที่เมือง Cicero รัฐ Illinois โดยเริ่มในปี ค.ศ. 1924-1932 โดยทางผู้บริหารและ วิศวกรบริษัท

Western Electric ได้ร้องขอให้ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัย Harvard ที่ชื่อ Elton Mayo และคณะ เข้ามาร่วมศึกษาในฐานะที่ปรึกษาการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Taylor ในระหว่างนั้นได้มีการทดลองหลายครั้ง ในการออกแบบงานต่าง ๆ การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ฯลฯ) การเปลี่ยนแปลงวันทำงาน ระยะเวลาการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ การกำหนดระยะเวลาพักผ่อนของแต่ละบุคคล ร่วมกับการเปรียบเทียบกับแผนค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น การทดลองอันหนึ่งออกแบบขึ้นเพื่อที่จะประเมินผลของการทำงานของกลุ่มที่กำหนดค่าจ้างหรือสินน้ำใจมีผลน้อยต่อผลงานของคณงาน คือ มีผลน้อยกว่าแรงกดดันของกลุ่มความยอมรับและมั่นคงที่ตามมาบรรทัดฐานของสังคมหรือมาตรฐานของกลุ่มสรุปว่าเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

ผลการศึกษาของโครงการ Hawthorne มีผลกระทบอย่างทันทีกับความคิดในการจัดการหรือวิธีการในการคิดในการจัดการและบทบาทของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร Mayo สรุปว่า พฤติกรรมและความรู้สึกเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด อิทธิพลของกลุ่มมีผลกระทบอย่างยิ่งยวดกับพฤติกรรมของเอกบุคคล มาตรฐานของกลุ่มก่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตของคณงานแต่ละบุคคล และเงินปงจ่ายที่มีความสำคัญน้อยมากในการพัฒนาตัดสินผลที่ออกมาสูงกว่ามาตรฐานของกลุ่ม หรือความนึกคิดของกลุ่มและความมั่นคงของกลุ่ม ข้อสรุปเหล่านี้นำไปสู่แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายของเขาเหล่านั้น

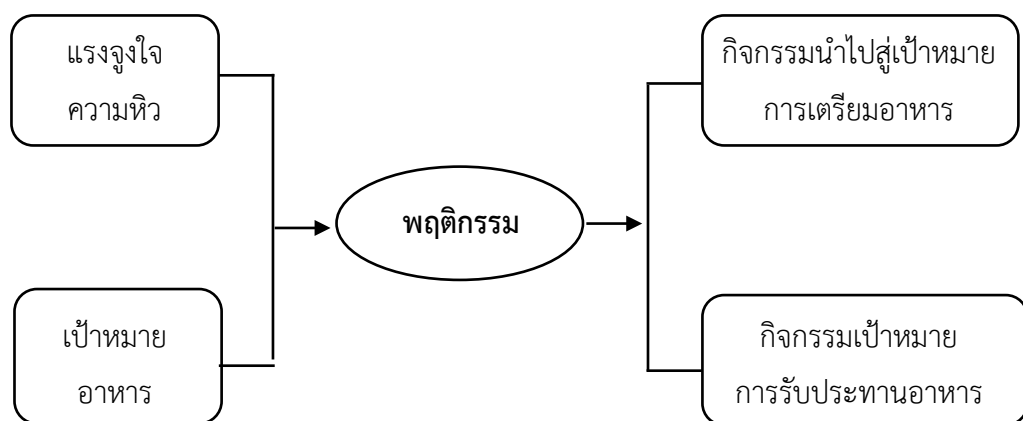
การศึกษาโครงการ Hawthorne สามารถที่จะกระตุ้นความสนใจในเรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร และมีบทบาทอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด การศึกษามนุษย์ในสังคมการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษและกระบวนการผลิตที่เป็นวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ยังต้องเกี่ยวข้องกับระบบสังคมในการจูงใจบุคคล องค์กรและผู้บริหาร จึงจะต้องจูงใจบุคคลให้ทำงานด้วยการตอบสนองความต้องการทางสังคมควบคู่กับการตอบสนองทางวัตถุที่เหมาะสมการทดลองเหล่านี้ไปสู่การใช้พฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กรในที่สุด

3. องค์ประกอบและกระบวนการจูงใจ

นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงจูงใจโดยพิจารณาจากขอบเขตของความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) โดยความต้องการนั้นเกิดขึ้นจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเอง เช่น การขาดน้ำ ขาดอาหาร ขาดการพักผ่อนและสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกาย เช่น การเกี่ยวข้องเข้าสู่สังคม การยอมรับนับถือ แล้วจึงทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการของบุคคลแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่ปริมาณไม่คงที่และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่หากบุคคลอยู่ในสภาพที่เกิดความไม่สมดุลมาก จะทำให้ความต้องการด้านที่ขาดแคลนมีกำลังสูงกว่าความต้องการ

ประเภทอื่น ๆ และทำให้เกิดแรงขับเพื่อแสดงพฤติกรรมตอบสนองขึ้น โดยความต้องการนี้จะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หมดไป ซึ่งความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เองที่เราเรียกว่าแรงขับ (Drive) ยกตัวอย่างบุคคลที่กระหายน้ำ แต่เล็กน้อยอาจจะผลัดการเดินไปดื่มน้ำโดยทำงานอื่น ๆ ที่สำคัญกว่าก่อนจนกระทั่งร่างกายกระหายน้ำมากถึงระดับหนึ่งที่สำคัญกว่าภารกิจอื่น ๆ จึงทำให้บุคคลมีความกระวนกระวายและตัดสินใจเลือกที่จะพักการทำงานแล้วเดินไปดื่มน้ำแทน และความกระวนกระวายต้องการนี้จะลดลงเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ คือ การดื่มน้ำแล้ว ซึ่งต่อมาบุคคลก็จะเกิดความ ต้องการใหม่ ๆ ทำให้เกิดกิจกรรมหรือการกระทำอย่างอื่นเพื่อตอบสนองอีก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลายและไม่มีที่สิ้นสุด การตอบสนองความต้องการของบุคคลจนถึงจุดที่พอใจจึงสามารถกระทำได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สามารถคงความพึงพอใจ นี้ไว้ได้ตลอดไป

อย่างไรก็ดีบุคคลมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการและแรงขับอย่างเดียวกันแตกต่างกันออกไป เช่น บุคคลที่มีความต้องการเงินเหมือนกัน อาจจะแสดงพฤติกรรม ตอบสนองต่างกันไป เช่น บางคนทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทน บางคนหยิบบิ๊มจากผู้อื่น หรือบางคนอาจจับปล้นลักขโมย และในทางตรงกันข้าม ความต้องการที่แตกต่างกันยังอาจทำให้เกิดการแสดงออกที่เหมือนกันได้อีกด้วย เช่น บางคนอาจเข้าร่วมเรียนพิเศษภาษาต่างประเทศเนื่องจากต้องการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ในขณะที่บางคนอยากเข้าร่วมเพื่อสนองความต้องการอยากเรียนรู้ของตัวเองหรือบางคนเข้าร่วมเพียงเพราะต้องการเข้าสังคมเท่านั้น โดยเราอาจจำลองแผนภาพของกระบวนการจูงใจได้ดังภาพประกอบที่ 2.2



ภาพประกอบที่ 2.2 แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ

ที่มา: สุรพล พะยอมแย้ม (2541: 24)

ส่วน Baron and Greenberg (2003: 130-132) ได้จำแนกกระบวนการของแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

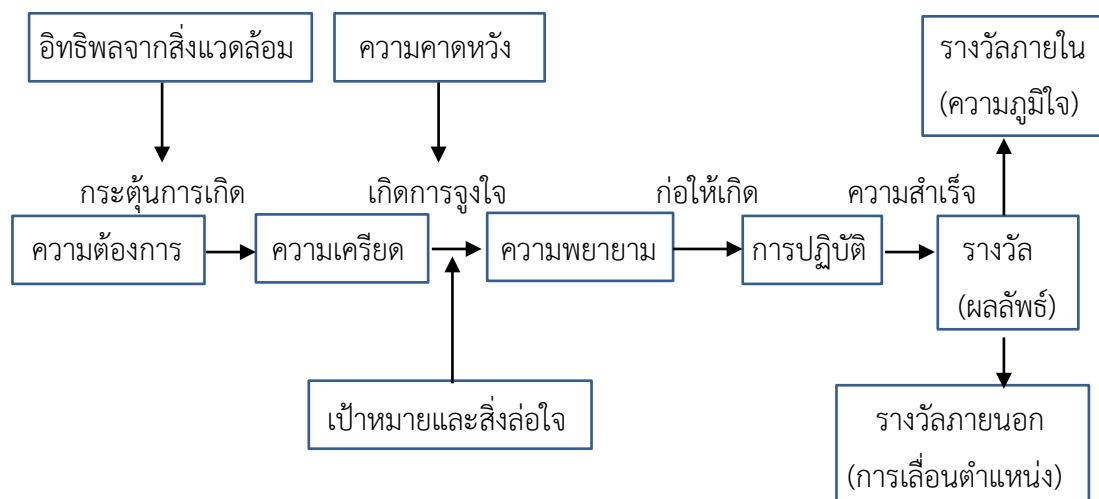
1. ขั้นตอนการกระตุ้นหรือรับรู้สิ่งกระตุ้น (Arousal) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนพลังจนเกิดการกระทำ เช่น คนอาจถูกชี้นำโดยความสนใจส่วนบุคคลที่อยากจะสร้างความประทับใจต่อผู้อื่นหรือเพื่อให้ได้ทำงานที่ตนสนใจ หรือเพื่อประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนทำและความสนใจนี้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้ความต้องการนี้บรรลุผล

2. ขั้นตอนการมุ่งเป้าหมาย (Direction) คือ การเลือกกระทำเพื่อสนองแรงจูงใจของตนเอง เช่น พนักงานที่สนใจอยากได้รับการยอมรับจากหัวหน้าก็จะมี การแสดงพฤติกรรมหลายอย่างที่จะให้ได้รับการยอมรับ เช่น ทำงานให้ได้ผลดี สร้างความประทับใจให้หัวหน้างานอย่าง โดดเด่นอาสาทำงานหนักในโครงการสำคัญ ซึ่งจะทำให้ถูกจดจำและเป็นหนทางสู่เป้าหมายของพนักงาน

3. การรักษาพฤติกรรม (Maintaining Behavior) คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น บุคคลที่ล้มเลิกพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เช่นพนักงานขายสินค้าที่ล้มเลิกการขายให้ได้ตามเป้าหมายย่อมไม่ถือว่าเป็นพนักงานขายที่มีแรงจูงใจสูงได้

Baron and Greerberg (2003: 132) ได้เปรียบเทียบองค์ประกอบสามประการของพฤติกรรมการไปสู่เป้าหมายกับการขับรถ ขั้นตอนการกระตุ้นเหมือนกับพลังงาน ขับเคลื่อนจากเครื่องยนต์ ขั้นตอนการมุ่งเป้าหมายเป็นเหมือนพวงมาลัยที่จะพาไปในเส้นทางที่ผู้ขับขี่เลือก ส่วนการรักษาพฤติกรรมคือการรักษาความคงที่ในการขับเคลื่อนรถให้วิ่งไปจนกว่าจะถึงเป้าหมายได้

Drafke and Kossen (2002: 101) ได้เสนอแนะแบบจำลองของกระบวนการจูงใจ (Motivation Model) ไว้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.3 แสดงกระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Drafke and Kossen

ที่มา: Drafke and Kossen (2002: 101)

Drafke and Kossen. (2002: 101) กล่าวว่า ความต้องการนั้นก่อให้เกิดความเครียดและความเครียดจึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดดังกล่าวโดยสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลในการชี้แนะว่าจะสร้างความพยายามอย่างไรและความคาดหวังจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและทำให้เกิดการปฏิบัติจริงในที่สุดและให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลในการปฏิบัติออกมา ซึ่งมีทั้งรางวัลภายในหรือสิ่งที่ได้จากบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่นนอกตัวบุคคล เช่น การชื่นชม การได้รับเลื่อนตำแหน่งการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลภายในที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น ความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

ในขณะเดียวกัน Reis and Loticia (2001: 666-675) ได้เสนอแนะไว้ในบทความทางวิชาการเรื่อง Reengineering the Motivation to Work ว่าองค์ประกอบและรูปแบบของการจูงใจจะต้องมีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ การจูงใจด้วยการให้รางวัลและผลตอบแทนซึ่งเคยเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ในอดีตไม่เพียงพอและไม่สามารถใช้ได้ผลในทางปฏิบัติในศตวรรษที่ 21 อีกต่อไป โดย Reis and Leticia ได้เสนอว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานยุคใหม่นั้นจะต้องประกอบด้วยมิติภาพในการทำงาน รูปแบบการทำงานที่จูงใจและการเคารพให้เกียรติกันและกัน

Anderson, et al. (2001: 70) กล่าวสรุปถึงกระบวนการของแรงจูงใจว่า ถึงแม้จะมีทฤษฎีจำนวนมากที่ถูกหยิบยกขึ้นมาอธิบายกระบวนการของแรงจูงใจในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมามา แต่จากการสำรวจทฤษฎีทั้งหมดแล้วทำให้เราพบว่าทุกวันนี้เรายังห่างไกลจากความสามารถในการอธิบายกระบวนการที่จะสามารถอธิบายครอบคลุมพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการจูงใจในองค์กรทั้งหมดได้ซึ่งได้แต่หวังว่าการวิจัยใหม่ ๆ ในอนาคตจะมีการค้นพบและทำให้เกิดความเข้าใจที่ตีมากขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการเหล่านี้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นประกอบด้วยความต้องการของบุคคล (Needs) มีเป้าหมาย (Goal) มีการใช้ความพยายามในการมุ่งเป้าหมาย (Effort and Direction) มีการรักษาความพยายามในการกระทำ (Maintaining Behavior) มีการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายในการลดความเครียด (Performance) และการได้รับผลตอบแทนจากการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ (Outcomes) ซึ่งมีทั้งรางวัลภายในและรางวัลภายนอก ส่วนกระบวนการจูงใจนั้นเริ่มจากบุคคลมีความขาดแคลนต้องการหรือได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมให้มีความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดและความต้องการมีมากในระดับที่บุคคลเกิดความเครียดต้องสรรหาวิธีการให้ไปสู่เป้าหมายและเกิดการแสดงพฤติกรรมตามวิธีการที่เลือกสรรแล้ว รวมไปถึงการรักษาระดับพฤติกรรมจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วนั่นเอง

4. ทฤษฎีแรงจูงใจ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานได้หลากหลาย ทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process theories) และ 2) ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นปัจจัย (Content theories) ผู้วิจัยขอนำเพียงบางทฤษฎีมากล่าวโดยสังเขปดังนี้ (พัชศรี ชมภูคำ. 2552: 177-186)

1. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process theories) ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory of Motivation)

การจูงใจเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนตามแนวคิดของวรูมได้กำหนดว่า ความต้องการทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างไรก็ตามวรูมได้กำหนดจุดแข็งของการจูงใจไว้ว่า ความคาดหวังในระดับที่บุคคลปรารถนาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทฤษฎีความคาดหวัง ของ วรูม เกี่ยวข้องกับการคาดหวัง ในคุณค่าหรือผลลัพธ์ของการกระทำ บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรม ในรางวัลที่มีคุณค่าตามที่คาดหวังไว้

1.2 ทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory of Motivation)

การจูงใจตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Stacy Adams หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมในการทำงานที่เท่าเทียมกันระหว่างคนที่ทำงานในลักษณะเดียวกันควรได้รับรางวัลที่เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรมเสมอภาคกัน เพราะการรับรู้ในความไม่เท่าเทียมกัน เกิดได้หลายสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

1.3 ทฤษฎีคาดหวังของ Porter-Lawler

ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler ได้แบ่งกระบวนการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานเป็นสามขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก คือ การสร้างความคาดหวัง โดยทำให้บุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จ ขั้นที่สองคือ การให้เห็นคุณค่าในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และขั้นสุดท้ายคือ ให้ทุกคนใช้การปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นปัจจัย (Content theories) ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy)

อับราฮัม มาสโลว์ ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Hierarchy of Needs บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่น ๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีก เว้นแต่ว่ามีความต้องการขั้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ แบ่งเป็น 5 ชั้น คือ

2.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดกสบาย เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

2.1.5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-actualization) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

2.2 ทฤษฎีของเฟรดเดอริกค์ เฮอร์เบอร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของเฟรดเดอริกค์ เฮอร์เบอร์ก หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย Hygiene Factors หรืออาจเรียกว่า Maintenance factors หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือทำได้โดยการจูงใจ โดยการใช้ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivation Factors โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน Job enrichment ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดี ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า Hygiene-Motivator factor หรือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ

2.3 ทฤษฎีของ McClelland

David Clarence McClelland นักจิตวิทยาชาวอเมริกันของมหาวิทยาลัย Harvard ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีความใกล้เคียงกับทฤษฎีด้านการเรียนรู้ เนื่องจากเขาเชื่อว่าการเรียนรู้และประสบการณ์ในสังคมทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความต้องการของตัวเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสถานการณ์ McClelland ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจโดยแบ่งแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 3 ประการด้วยกัน คือ

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2.3.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Authority/Power Motivation)

2.3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motivation)

McClelland กล่าวว่าแรงจูงใจทั้งสามรูปแบบนี้แปรผันในคนทำงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับแรงงานไปจนถึงระดับจัดการ การผสมผสานของแรงจูงใจทั้งสามจะกำหนดลักษณะการทำงานและใช้ชีวิตประจำวันรวมถึงการกระตุ้นจูงใจตนเองและผู้อื่น

แรงจูงใจสามประการในทฤษฎีของ McClelland (1985; อ้างอิงใน Martin, and Crossland. 2000) นั้นสามารถแยกเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นแรงจูงใจที่จะแสวงหาความสำเร็จปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปด้วยดี พยายามที่จะบรรลุมาตรฐานที่ดีให้ความสนใจกับเป้าหมายที่เป็นจริงและท้าทาย ชอบลักษณะงานที่ต้องขบคิดแก้ปัญหาที่ท้าทายและหน้าที่การงานที่ซับซ้อนมีความสุขสมหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง ในขณะที่เดียวกันก็ จะไม่มีความสุขเมื่อพบว่าตนเองทำงานไม่ประสบความสำเร็จบุคคลที่มีแรงจูงใจเช่นนี้จึงมักหลีกเลี่ยง งานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปเนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีความสุขกับการทำงานที่ง่ายเกินไป แต่จะเลือกงานที่มีความยากในระดับที่ท้าทาย ความสามารถของตนเอง และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้จริง รวมถึงความต้องการพัฒนาในหน้าที่การงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้รับรู้ผลตอบรับจากการกระทำของตนเอง

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Authority/Power Motivation) เป็นต้องการจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในเรื่องของการจูงใจให้กระทำและการลงโทษเพื่อไม่ให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ต้องการมีความสามารถในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ หรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ รวมถึงความต้องการที่จะเป็นผู้นำและเพิ่มพูนสถานะของตนเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อการสร้างรักษา ตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะต้องเพียงพอต่อการให้คำจำกัดความว่าเป็นมิตรภาพได้ โดยบุคคลมีความชื่นชมผู้อื่นและปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นชื่นชมยอมรับ และให้อภัยตัวเองรวมถึงชอบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อให้ได้การยอมรับ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ต่ำจะรู้สึกไม่สบายใจ ที่จะต้องติดต่อกับปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเลือกที่จะมีความสัมพันธ์กับคนกลุ่มน้อยอย่าง เช่น ครอบครัวผู้ใกล้ชิดเท่านั้น ขาดแรงจูงใจและพลังในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น

McClelland ได้ศึกษาความต้องการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยพัฒนาแบบทดสอบการฉาย ภาพทางจิตแบบ Thematic Apperception Test ในการวัดความต้องการและแรงจูงใจของบุคคล จากการเขียนเรียงความจากภาพชุดที่มีให้ดู McClelland เชื่อว่าการวิเคราะห์ความนึกคิดของบุคคลเป็นทางที่ดีที่สุดในการวัดแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเขียนเรียงความเป็นเรื่องราวที่แสดงถึงความมุ่งมั่นพยายามประสบความสำเร็จและกล่าวถึงจุดหมายกับวิธีการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ McClelland ยังมีความเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ

ที่สุดของมนุษย์ โดยระบุว่าผู้ที่ทำงานประสบความสำเร็จได้จะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง ดังนั้น การกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน

2.4 ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) หรือ ทฤษฎี อีอาร์ จี

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ได้พัฒนาตามแนวคิด ทฤษฎีอีอาร์จีเกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ด้าน คือ

2.4.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ต่อไป (Existence) หมายถึง ความต้องการ ในทางร่างกายที่มนุษย์ปรารถนา

2.4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ กับผู้อื่นและความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน

2.4.3 ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ความพึงพอใจ ในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎีอี อาร์ จี มีแนวคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ คือ ทฤษฎีความต้องการคงอยู่ต่อไปเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการ ความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์เปรียบได้กับความต้องการทางสังคม และความ ต้องการได้รับการยอมรับยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตเปรียบได้กับ ความ ต้องการบรรลุ ผลสำเร็จสูงสุด ทฤษฎีตามแนวคิดของมาสโลว์และอัลเดอเฟอร์แสดงถึงลำดับขั้นของ ความต้องการ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจได้ และทำได้โดยการให้พนักงานได้รับความ สำเร็จสูงสุดในชีวิตและเจริญก้าวหน้า

2.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

กลยุทธ์การจูงใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของบุคคลคือความเข้าใจ ลักษณะของบุคคลที่แบ่งได้เป็นพฤติกรรม 2 แบบ ดังที่ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้กล่าวถึงสมมติฐานของมนุษย์แบ่งได้เป็นสองแบบ คือ ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) เกี่ยวข้องกับ สมมติฐานในทางลบของบุคคลที่มีความเชื่อว่าพนักงานมักไม่ชอบการทำงานและ หลีกเลี่ยงการ ทำงานอยู่เสมอ ทฤษฎีวาย (Theory Y) เป็นสมมติฐานในทางบวกที่มีสมมติฐานว่า พนักงานจะทำงาน ด้วยตนเอง พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรได้ แมคเกร เเกอร์เชื่อว่าบุคคลมีพฤติกรรมตามสมมติฐานแบบทฤษฎี X คือพฤติกรรม ของบุคคลที่ไม่ดี ส่วนทฤษฎี Y คือพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น บุคคลมีความขยันหมั่นเพียร บุคคลมี ความรับผิดชอบ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคคลมีความ ต้องการ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายหรือการดำรงชีวิตอยู่ได้ ไปจนถึงความต้องการใน ระดับสูง คือ ความสำเร็จ อำนาจ หรือชื่อเสียงเกียรติยศ ซึ่งองค์กรเป็นการรวมตัวกันของ กลุ่มคนเพื่อ

ประกอบกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น การตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการ

1. ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจให้การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังมีนิกวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “งานวิชาการ” ไว้หลากหลายทัศนะ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 58) สรุปไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน อัครภูมิ (2551: 43) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและหลักสูตร ซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551: 64) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ฉันท ชาติทอง (2552: 47) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดเก็บบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การกำกับ ดูแล การวัดผล การใช้ห้องสมุด การใช้เทคนิคการสอน การเตรียมการสอน การจัดห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรจะเป็นตัวกำกับในเนื้อหาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 52) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 29) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการโรงเรียนที่แท้จริงนั้นมีความหมายและขอบเขตกว้างขวางมากกว่าตัวหลักสูตรและการสอน แต่จะมีหลักสูตรเป็นแกนกลางโดยเฉพาะ ในกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนนั้น หลักสูตรจะเป็นตัวกำกับในเนื้อหาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และภาวะสุขภาพ

วิเศษ พลอจันทน์ (2555: 35) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยการนำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งที่จัดภายในและภายนอกห้องเรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีความสำคัญกับงานวิชาการมากที่สุด เป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการ ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการมีคุณภาพและอำนวยความสะดวกให้กับการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและครูต้องทำความเข้าใจกับความสำคัญของงานวิชาการ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 52) ที่มีนโยบายในการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ประกอบด้วยงาน วิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญของงานวิชาการอยู่ในลำดับต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 54) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการ โดย
 - 1) จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 2) จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
 - 3) จัดครูอาจารย์เข้าสอน
 - 4) จัดทำโครงการสอน
 - 5) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
 - 6) จัดตารางสอน
 - 7) ปฐมนิเทศนักเรียน และ
 - 8) การลงทะเบียน
2. ขั้นตอนดำเนินงาน เป็นขั้นที่จัดและดำเนินงานรวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้ โดย
 - 1) การดำเนินงานการสอนตามหลักสูตร โดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตาม

โครงการสอนในแต่ละวิชา เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ 2) การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดโครงการสอนซ่อมเสริม โครงการส่งเสริมเด็กเรียนดี โครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเองการจัดชุมนุมต่าง ๆ ลูกเสือ-เนตรนารี มีการแนะแนวการศึกษา และอาชีพ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า 3) งานเกี่ยวกับการบริการ การส่งเสริมให้มีการให้บริการเกี่ยวกับสื่อการสอนเพื่อช่วยเหลือครู ในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอน คู่มือครูรวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การจัดหา วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาและประเมินผลงานด้านวิชาการ โดย 1) ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ได้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ 2) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 3) ริเริ่ม และสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ 4) จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) จัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ 6) จัดตั้ง คณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของครูจัดรวมกันเป็นคณะครูในแผนกเดียวกันมาร่วมกันทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 7) ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการเพื่อจัด กิจกรรมและเผยแพร่งานด้านวิชาการ 8) ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และ 9) ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ทางวิชาการ

ณัฐพร ชินบุตร (2554: 16) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ และเน้นหนักในการบริหารงานด้านนี้เป็นอันดับแรก โดยมีการวางแผนดำเนินงานร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและรัดกุม เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการกำกับติดตามประเมินผล พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

นิตยา จันทะปัสสา (2555: 47) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอย่าง ยิ่งในการบริหารสถานศึกษามากกว่า การบริหารงานด้านอื่น ๆ ในการศึกษาที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนให้เป็นผู้มีองค์ความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเติบโตก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

Miller (1965) ที่เน้นถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของ โรงเรียน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือโรงเรียน การที่จะดูว่าสถานศึกษาใดมีมาตรฐาน ก็มักจะเอาผลงานทาง

วิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงกับการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด

Smith et al. (1969) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตาม ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับสถานศึกษา เพราะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของการศึกษา กระบวนการบริหารงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนตั้งแต่ การวางนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนา การจัดทำแผนการสอน การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลการศึกษาโดยมีบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ครูอาจารย์ผู้สอน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

3. ขอบข่ายของงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจกับขอบข่ายของการดำเนินงาน และภาระหน้าที่ของการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี

กมล ภูประเสริฐ (2547) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วยงานหลัก ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศที่ได้กำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้โดยการจัดเป็นกลุ่ม ๆ ไว้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.2 การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร สภาพการดำรงชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและท้องถิ่น โดยตรงแต่เนื่องจากมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางจะเขียนไว้ครอบคลุมค่อนข้างมาก

1.3 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการนำผลงานในข้อ 1.1 และ 1.2 มาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้เป็นรายปี กำหนดเวลาเรียนให้เหมาะสมสำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2

1.4 การจัดหน่วยการเรียนรู้ เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กันแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้และเวลาเรียน ซึ่งเมื่อรวมทุกหน่วยเข้าด้วยกันจะสมบูรณ์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นรายภาคหรือรายปี

2. การบริหารการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 การรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมที่เน้นการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง การให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความเข้าใจจากการสอบถามจากการอ่านจากการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาสรุปเป็นความรู้และความเข้าใจของตน

2.2 การจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ สื่อและอุปกรณ์ก็จะเป็นสิ่งที่นักเรียนใช้ปฏิบัติ

2.3 การประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้หรือรายวิชาตามแนวคิดในปัจจุบันต้องการให้มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับจุดเน้นของกิจกรรมการเรียนการสอน เมื่อผู้เรียนค้นคว้า ทดลองปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ก็ควรประเมินจากการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น

2.4 การจัดทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคนในระดับชั้นตามหลักสูตรสถานศึกษา จัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะของการบูรณาการอยู่แล้วจากความหมายและคำนิยามที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

3. การบริหารการวัดผลและประเมินผล ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้/รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน

3.2 กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือกำหนดวิธีการกำหนดเวลาในการประเมินผลในระหว่างการเรียนรู้ การประเมินปลายภาคเรียน การประเมินปลายปีการศึกษา

3.3 ควบคุมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่กำหนดไว้ดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึก การสังเกต และการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้

3.5 นำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนซึ่งยึดหลักการสำคัญของการประเมินที่ต้องการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินได้-ตกของผู้เรียนแต่อย่างใด

3.6 การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ ทั้งการรายงานผู้ปกครองระหว่างปี ปลายปี และรายงานต้นสังกัดส่วนงานรองที่ช่วยให้งานหลักมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น คือ

4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้แก่

4.1 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักการให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาาร่วมกัน ทุกคนต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพึ่งตนเองได้ในทางวิชาการ

4.2 กำหนดวิธีการและระยะเวลาในการนิเทศภายใน ใช้แบบกัลยาณมิตร แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจจากการอ่าน การค้นคว้า การร่วมประชุมอบรม/สัมมนาในระดับต่าง ๆ การสาธิตรูปแบบการสอนเพื่อช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องและปรับปรุงให้เป็นรูปแบบของสถานศึกษาร่วมกัน

4.3 การควบคุมส่งเสริมให้มีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ

4.4 การร่วมกันแก้ปัญหาโดยถือเป็นปัญหาของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากรว่ามีด้านใดที่คิดว่าต้องพึ่งพาจากบุคคลภายนอก

5.2 การกำหนดช่วงเวลาพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ ซึ่งควรทำสม่ำเสมอรวมทั้งส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

5.3 การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามกำหนด

6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา ได้แก่

6.1 การทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.2 การร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกันในสถานศึกษาหรือ ประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันเพื่อการวิจัยในภาพรวมของสถานศึกษา

6.3 การควบคุมดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามกำหนด

กนกอร สมปราชญ์ และคณะ (2550: 28) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารรวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนโดยศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกรอบแนวคิด 9 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจ 2) โครงสร้างการบริหารและส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของครู 3) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) การจัดสรรงบประมาณและพัสดุ 5) การจัดหา/ สรรหาและบริหารบุคลากร 6) การพัฒนาบุคลากร (เสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ) 7) การบริหารจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 8) ความสัมพันธ์กับชุมชน 9) การจัดทำ เกณฑ์/มาตรฐานต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 23-30) ได้กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านการ บริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยใน ด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะกล่าวถึงเฉพาะขอบข่ายงานการบริหารวิชาการ ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จันทราณี สงวนงาม (2551: 32) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมีดังนี้ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย (1) หลักสูตรสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ (2) การจัดการเรียนการสอน (3) สื่อการเรียนรู้ และ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การวิจัยในชั้นเรียน 3) การสอนซ่อมเสริม 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา

สมาน อัสวภูมิ (2551: 25) กล่าวว่า งานวิชาการที่สถานศึกษาควรวางแผนและดำเนินการนั้น มีดังนี้ 1) งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร 2) งานการจัดการเรียนการสอน 3) งานสื่อและนวัตกรรมการสอน 4) งานวัดผลและประเมินผลการสอน 5) งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 6) งานวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) งานส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอน

ฉันท ธาตุทอง (2552: 45) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารวิชาการในสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) กระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 9-37) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผล และงานทะเบียน เทียบโอนผลการเรียน
 - 3.1 การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล
 - 3.2 ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 3.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - 3.4 งานทะเบียน
 - 3.5 การเทียบโอนผลการเรียน
 - 3.6 การตัดสินและอนุมัติผลการเรียนผ่านช่วงชั้น
 - 3.7 การออกหลักฐานแสดงผลการจบการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การพัฒนางานห้องสมุด
8. การนิเทศการศึกษา
9. งานแนะแนว
10. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
11. งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 สาระ
12. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ประยูร เจริญสุข (2553: 36) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความหมายของงานวิชาการได้ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การนิเทศภายใน
4. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 16) กล่าวถึงขอบข่ายงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอนมีรายละเอียดของงาน ดังนี้
 - 1.1 แผนปฏิบัติการงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทิน การศึกษาความรับผิดชอบงานตามภาระหน้าที่การจัดตั้งขั้นตอนและเวลาในการทำงาน
 - 1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอนดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงานจุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนักศึกษาผู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริง

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ คือ

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียน นักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

3.4 การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อให้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

Carter & Cunningham (1997: 35) กล่าวว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็น

ประโยชน์ในการตัดสินใจ มุ่งความสำเร็จกับการพัฒนาโรงเรียนด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศของการไว้วางใจซึ่งกันและกันและการสื่อสารแบบเปิด โดยครูที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถ ในเรื่องต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้
3. การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. การให้การนิเทศการศึกษา
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ทัศนะไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ดังนำเสนอในตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

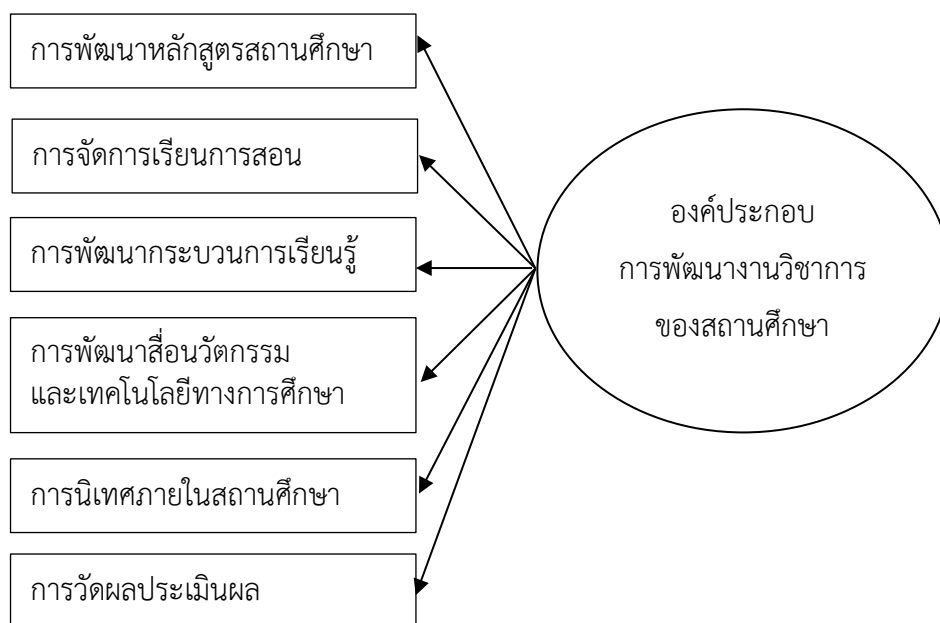
องค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	กมล ภูประเสริฐ (2547)	จันทร์ภาณี สงวนงาม (2551)	สมาน อัครภูมิ (2551)	ธนัท ธาตุทอง (2552)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ประยูร เจริญสุข (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	Carter&Cunningham (1997)	ความถี่
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ					✓		✓			2
3. การจัดการเรียนการสอน	✓		✓		✓		✓		✓	5
4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้				✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
5. การวัดผลและประเมินผล	✓		✓	✓			✓	✓		5
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	✓		✓				✓	✓		4

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	กมล ภูประเสริฐ (2547)	จันทร์ภาณี สงวนงาม (2551)	สมาน อัครภูมิ (2551)	พนิต ธาตุทอง (2552)	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	ประยูร เจริญสุข (2553)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	Carter&Cunningham (1997)	ความถี่
7. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา			✓	✓			✓	✓	✓	5
8. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้				✓			✓	✓	✓	4
9. การพัฒนางานห้องสมุด								✓		1
10. การนิเทศภายในสถานศึกษา	✓	✓		✓		✓	✓	✓		6
11. งานแนะแนว				✓			✓	✓		3
12. การประกันคุณภาพภายใน		✓		✓			✓	✓		4
13. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน			✓					✓		2
14. การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ	✓		✓							2
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ				✓			✓			2
16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น				✓			✓			2
17. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา				✓			✓			2

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าสูงสุดรองลงมาคือการนิเทศภายในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการประกันคุณภาพภายใน สำหรับการเลือกองค์ประกอบหลัก ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่เกินครึ่งหนึ่งจากแหล่งข้อมูลที่ได้มาเป็นเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบครั้งนี้ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 6) การวัดผลประเมินผล



ภาพประกอบที่ 2.4 องค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กษม โสมศรีแพง (2554) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของการบริหารงานวิชาการในการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีการปฏิบัติและเหมาะสมมีจำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (5) ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (7) ด้านการนิเทศการศึกษา (8) ด้านการแนะแนวการศึกษา และ (9) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการปฏิบัติใน 6 ด้าน คือ (1) ด้านการให้การสนับสนุน (2) ด้านการให้โอกาสการทำงาน (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และ (6) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นชุดกิจกรรมตามลำดับความต้องการพัฒนา จำนวน 9 ชุด ประกอบด้วย

(1) ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (2) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (3) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (5) ด้านการนิเทศการศึกษา (6) ด้านการแนะแนวการศึกษา (7) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (8) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ (9) ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

ในแต่ละชุดมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการให้การสนับสนุน (2) ด้านการให้โอกาสการทำงาน (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และ (6) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อทำให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 3) ผลของการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่าหลังการใช้ชุดกิจกรรมรูปแบบ จำนวน 9 ชุดแล้วมีผลการใช้สูงกว่าระยะก่อนการใช้ และผลการใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 6 ด้านหลังการใช้สูงกว่าระยะก่อนการใช้เช่นกัน

ยุวธิดา ชาปัญญา (2554) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ได้แก่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาคณาจารย์จัดการศึกษา และเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ ด้วย 9 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น การมอบหมายงาน การสอนแนะ การมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การกำหนดเป้าหมายร่วม การมอบหมายงาน การติดตามการทำงาน และการสะท้อนผลการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ครู ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเครือข่ายของโรงเรียน

กุลธิดา เนื่องจำนงค์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า

1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ และอำนาจเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พรจิตตา ฤทธิรอด (2555) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพและพฤติกรรมเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร พบว่า 1.1) ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่าการเสริมพลังอำนาจมี 3 ระดับ 30 หลักการเสริมพลังอำนาจ และ 252 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 1.2) ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่า การเสริมพลังอำนาจ มี 3 ระดับ 19 หลักการเสริมพลังอำนาจ และ 83 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย การเสริมพลังอำนาจ มี 3 ระดับ 19 หลักการเสริมพลังอำนาจ และ 83 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร คือ 2.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ระดับบุคคล มี 5 หลักการเสริมพลังอำนาจ 30 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 2.2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ระดับทีมงาน มี 7 หลักการเสริมพลังอำนาจ 27 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร และ 2.3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ระดับองค์กร มี 7 หลักการเสริมพลังอำนาจ 26 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร และ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ออยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ออยู่ในระดับมาก

ผ่องศรี แก้วชูเสน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วยองค์ประกอบประกันคุณภาพ 2 มิติ คือ มิติการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมิติการประเมินแบบเสริมพลัง มิติการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แบ่งเป็น 7 ชั้น คือ การกำหนด

มาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการ ตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพ การรายงานผลการประเมิน และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องมิติการประเมินแบบเสริมพลังแบ่งเป็น 4 ชั้น คือ การรวบรวมข้อมูล การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์ และการจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังใช้ ยุทธวิธีในการดำเนินการ คือ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ และ 2) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก

นิตยา จันทะปัสสา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนเขาไร่ศึกษา มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการ พัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปัญหาที่สำคัญคือ โรงเรียนไม่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในระดับดี อยู่ 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 5 และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จึง ดำเนินงานใน 3 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) โครงการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผล ทำให้โรงเรียนผ่านการประเมินภายในที่อิงสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 4 และ 5 โดยมีค่าระดับ 3.20, 3.00 และ 3.28 ตามลำดับและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้วิจัย กรรมการสถานศึกษา ครู ผู้บริหารโรงเรียน เกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริงหลายประการ ทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ และเกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติ คือ 1) การพัฒนางานวิชาการตามหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในรูปแบบมิติใหม่ 2) ยึดมั่นในหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู 7 ประการ 3) การกำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง 4) คำนี้ถึง 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณ และ 10 บทบาทของผู้วิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐาน และ 5) มีขั้นตอนย่อยการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ทำให้มี นวัตกรรมที่เรียกว่า “7 Steps ของกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานของครู โรงเรียนเขาไร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4

องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ ที่เป็นสาเหตุ 17 ตัว ดังนี้ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน มี 5 ตัวแปร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี 4 ตัวแปร การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มี 4 ตัวแปร และการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู มี 4 ตัวแปร ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 4 ตัวแปร 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบสุดท้ายมีค่าสถิติ ดังนี้ $\text{Chi-square}(x^2) = 27.86$, ค่าองศาอิสระ (df) = 59, ค่าความน่าจะเป็น (P-value) $\chi < 0.99981$, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.98, ค่าดัชนี RMSEA = 0.000 และค่าวิกฤต (CN) = 1341.63 โดยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการเสริมสร้างอำนาจครูได้ ร้อยละ 72 ($R^2 = 72\%$)

สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.50) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น รูปแบบการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าสูงสุด (PNI modified = 0.22) รองลงมาคือ รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (PNI modified = 0.21) และต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (PNI modified = 0.17) 2) รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่เน้นบูรณาการของการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานการเมืองและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู” (School Management Model Focus on the Integration of Collegial, Political and Cultural Management Models for Teacher Empowerment: ICPCM Model) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ คือ 1) ระดับในการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: กำหนดโดยใช้วิธีการตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์และการตัดสินใจ: ยึดตามเป้าประสงค์ที่ตกลงร่วมกันของผู้บริหารและครู 4) ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ: ตัดสินใจโดยขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน

5) ลักษณะของโครงสร้าง: หน่วยงานย่อยเป็นผู้กำหนดเอง 6) ความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม: ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความเชื่อ 7) ภาวะผู้นำ: ผู้นำที่พยายามแสวงหาความเห็นเอกฉันท์ เป็นทั้งคนกลางและผู้มีส่วนร่วม 8) รูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง: เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการทำงานให้สำเร็จ

มณีรัตนา โนนหัวรอ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1.1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 1.2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ 1.33) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมพลังอำนาจ 2) การประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 2.1) แนวคิดและหลักการพื้นฐาน 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 2.4) เนื้อหากิจกรรมประเมินเสริมพลังอำนาจ 2.5) กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมประเมินเสริมพลังอำนาจ และ 2.6) การประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น พบว่า 3.1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหลังฝึกอบรมมากกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.2) ครูมีคะแนนความสามารถในการเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3.3) รูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสม และ 3.4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ในระดับมาก

ศรายุทธ รัตนปัญญา (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน (2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (3) เกณฑ์การประเมิน แบ่งเป็น 5 ระดับ (4) วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ (4.1) การรวบรวมข้อมูล (4.2) การกำหนดเป้าหมาย (4.3) การพัฒนากลยุทธ์ และ (4.4) การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการ คือ การฝึกอบรม

การอำนวยความสะดวก การให้การสนับสนุน การสร้างความกระจ่าง และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ และ (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา และ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้องและความพึงพอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะในระดับมาก

สุชีพ ชั้นสูง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ความสำคัญของการประเมินตนเอง (2) หลักการประเมินตนเอง (3) วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง (4) สิ่งที่มีประเมิน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ ความสามารถและด้านผลการปฏิบัติงาน (5) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ในการประเมิน มีทั้งหมด 48 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมี 25 ตัวบ่งชี้ ด้านความรู้ความสามารถมี 9 ตัวบ่งชี้และด้านผลการปฏิบัติงานมี 14 ตัวบ่งชี้ (6) วิธีการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ (ก) การตรวจสอบข้อมูล (ข) การตั้งเป้าหมาย (ค) การวางแผนพัฒนา และ (ง) การจัดหาเอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า โดยการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการคือ การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวกการให้ความสนับสนุน การให้ความกระจ่างและการให้อิสระในการตัดสินใจ และ (7) การให้ข้อมูลย้อนกลับและ 2) ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเอง โดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมากและจากการสนทนากลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินดังกล่าว

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kreisberg (1992: 171) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจพบว่า อิทธิพลในการสร้างพลังอำนาจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับครู คือ ทักษะคติในทางบวก และการเสริมพลังอำนาจผ่านเพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการกลุ่ม กระบวนการสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันพัฒนาความสามารถบุคลากร กระบวนการเสริมพลังงานอำนาจให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์จะต้องอาศัย พลังของสังคม ตั้งแต่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ประสพการณ์ในการทำงานร่วมกันบนหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จในการทำงาน

Short; Greer; & Melvin (1994: 78) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาในโรงเรียน 9 แห่ง โดยโรงเรียนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่าง ๆ ทั้งความเป็นอิสระในการตัดสินใจด้านงบประมาณ ค่าจ้างและหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมพลังอำนาจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครู ผลการศึกษาพบว่า มีโรงเรียน 6 แห่ง ที่เข้าใจการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงานรวมทั้งวัฒนธรรมในการทำงานอย่างชัดเจน เช่น มีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จัดโครงสร้างแบบเปิดโดยให้ครูมีส่วนร่วม มีการสื่อสารที่เป็นระบบมากขึ้น และให้ความไว้วางใจโดยลดการควบคุมการปฏิบัติงานลง ส่วนอีก 3 แห่ง ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

Klecker, B.J., & Loadman, W. E. (1998: 210) ได้ศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 3,677 คน ใน 169 โรงเรียน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมี 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเกิดจากโรงเรียนให้โอกาสการพัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งครูสามารถช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น 3) สถานภาพในการทำงาน ซึ่งครูได้รับการยอมรับและยกย่อง ความไว้วางใจในความรู้ความเชี่ยวชาญจากโรงเรียน 4) ผลกระทบจากงาน ซึ่งครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำงานประสบผลสำเร็จ 5) การตัดสินใจ ซึ่งครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียน และ 6) อิสระในการทำงาน ซึ่งครูสามารถตัดสินใจและควบคุมการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ของตนเอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอจะสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง การที่บุคคลมีแรงจูงใจจะทำให้เกิดผลงานดี การเสริมสร้างพลังอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส เวลา จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ที่ส่งเสริมให้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีพลังอำนาจในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิด เป็นขั้นตอนการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) สัมภาษณ์ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

1.2 ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และองค์ประกอบการพัฒนางานวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน เพื่อเสนอความคิดเห็นและการให้ข้อมูลเสนอร่างกรอบแนวคิดในขั้นที่ 1

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ เป็นขั้นการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยกำหนดไว้ 2 ขั้นตอน คือ

2.1 รูปร่างแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2.2 นำเสนอร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา แก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ เป็นการยืนยันรูปแบบโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ระยะที่ 4 การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไปใช้ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ระยะที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด

การดำเนินงานตามขั้นตอนนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัยบทบาทหรือฐานข้อมูลอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างอำนาจ และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กรอบเนื้อหา 2 องค์ประกอบคือ

1.1.1 องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากต้องการข้อมูลจากผู้ที่มีความรอบรู้ในองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ในระดับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหาร การศึกษา หรือจิตวิทยาหรือพฤติกรรมศาสตร์ อย่างน้อย 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

4. ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากนักวิชาการต่าง ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการโดยการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ร่างกรอบแนวคิดร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์

5. สร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ และข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิดตามองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) องค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ ความตรงตามเนื้อหา โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเป็นรายข้อ คำถามเกี่ยวกับความสอดคล้อง (IOC) กับร่างกรอบแนวคิดที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 ระดับอุดมศึกษา ได้แก่ อาจารย์ที่สอนทางการบริหารการศึกษาหรือด้านสังคมศาสตร์ ภาษาศาสตร์ มีประสบการณ์ในการสอนอย่างน้อย 5 ปี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

6.2 ระดับเขตพื้นที่ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างน้อย 5 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน

6.3 ระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารอย่างน้อย 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน

6.4 ระดับครู ได้แก่ ครูที่เป็นหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

7. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นถามได้ตรง และครบถ้วนครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการถามหรือไม่ โดยการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อคำถาม (IOC) โดยกำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้วย +1, 0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. นำคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการในลักษณะเดียวกับการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของ Rovinelli และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2556: 220) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	หมายถึง	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะรายการประเมินที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เอาไว้และปรับปรุงรายการประเมินข้อที่ผู้เชี่ยวชาญให้การเสนอแนะ ซึ่งผลของการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์
2. นัดหมายเวลา ในการพบผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามเวลาที่นัดหมาย
4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร และการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความสอดคล้องเพื่อร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 จัดทำรูปร่างแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2.2 นำเสนอร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาแก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยมีวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 17 คน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มเชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 ท่าน
2. หัวหน้างาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ มีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี ในโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 ท่าน
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี ในโรงเรียนต้นแบบ หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 7 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย

- 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายการนั้นมีความเหมาะสม
ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และกรอบแนวคิดของเทคนิค
เดลฟาย โดยใช้แบบสอบถาม ชนิดปลายเปิดในรอบที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งเป็นเทคนิคที่นักวิชาการเห็นว่า
สามารถใช้ได้ถ้าประเด็นที่ได้มีการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดจนมีความชัดเจนและครอบคลุมใน
เรื่องที่ศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 การสร้าง
รูปแบบ มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามแบบเลือกตอบ [คือ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับ
รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของ
สถานศึกษา พร้อมทั้งมีที่ว่างให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยครอบคลุมเนื้อหาทุกด้าน คือ
องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านการ
พัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ โดยเลือกข้อคำถามที่
ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการนำข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็น
ด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป ในรอบที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
(Rating Scale) มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ในรอบนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์
(Inter-Quartile Range)

แบบสอบถามรอบที่ 3 ข้อคำถามมีลักษณะเดียวกันกับข้อคำถามในรอบที่ 2 แต่ในรอบนี้ผู้วิจัย
ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ มัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile
Range) และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบจากรอบที่ 2 มาบรรจุไว้ในข้อคำถามแต่ละข้อด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์
ผู้เชี่ยวชาญให้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ประสานกับผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้ผู้วิจัยประสานกับผู้เชี่ยวชาญโดยตรง เพื่อถามความสนใจ และความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

ขั้นที่ 3 ส่งเอกสารแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการ ดังนี้ นำส่งด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ และขอให้ผู้เชี่ยวชาญส่งคืนทางไปรษณีย์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail Address) แล้วรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์แบบสำเร็จรูป ต่อไป

ขั้นที่ 4 ขั้นการส่งแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 ดำเนินการส่งเช่นเดียวกัน ขั้นที่ 1 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 2 เป็นข้อความที่ผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 1 โดยเลือกเฉพาะข้อที่เห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 ขั้นการส่งแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 ดำเนินการส่งเช่นเดียวกับ ขั้นที่ 2 โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นข้อความที่เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากรอบที่ 2 ซึ่งมีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยในรอบนี้ผู้วิจัยระบุตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไว้ในแบบสอบถามด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในเชิงสถิติแล้วนำมาแปลผลตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน
 - 4.50 – 5.00 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
 - 3.50 – 4.49 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
 - 2.50 – 3.49 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
 - 1.50 – 2.49 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
 - 1.00 – 1.49 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด
2. หลักเกณฑ์การแปลผลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สำหรับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ได้มาจากการคำนวณความแตกต่างระหว่างค่าควอไทล์ที่ 1 กับค่าควอไทล์ที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้
 - 0.00 – 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันมาก
 - มากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันน้อย

3. หลักเกณฑ์การตัดสินฉันทามติ การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

3.1 รูปแบบที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และมีค่ามัธยฐาน (Midian) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

3.2 ความสอดคล้องของฉันทามติโดยใช้ $|Mo-Mdn|$

สรุปหลักเกณฑ์การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการทำเดลฟายรอบที่ 1, 2 และ 3 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปหลักเกณฑ์การสรุปฉันทามติจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รอบที่	เกณฑ์การพิจารณาตัดสิน			$ Mo-Mdn $
	ร้อยละ	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R)	ค่ามัธยฐาน (Mdn.)	
1	80 ขึ้นไป	-	-	-
2	-	ไม่เกิน 1.50	3.50 ขึ้นไป	ไม่เกิน 1.00
3	-	ไม่เกิน 1.50	3.50 ขึ้นไป	ไม่เกิน 1.00

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Midian) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$$3.3.1 \text{ ค่ามัธยฐาน (Median)} = \frac{L + \left(\frac{N}{2} - F\right) \cdot i}{f}$$

Median (Mdn) คือ มัธยฐาน

L = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่

F = ความถี่สะสมทั้งหมดของชั้นคะแนนที่ต่ำกว่าจากชั้นที่มีมัธยฐานตกอยู่

f = ความถี่ของช่วงคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่

i = อันตรภาคชั้นของคะแนน

N = จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.3.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) = $Q_3 - Q_1$

$$Q_1 = \frac{L + \left(\frac{N}{4} - F\right) \cdot i}{f}$$

Quartile 1 (Q_1) คือ ควอไทล์ที่ 1

L = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่

F = ความถี่สะสมทั้งหมดของชั้นคะแนนที่ต่ำกว่าจากชั้นที่มีมัธยฐานตกอยู่

f = ความถี่ของช่วงคะแนนที่มีมัธยฐานตกอยู่

i = อันตรภาคชั้นของคะแนน

N = จำนวนความถี่ทั้งหมด

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ

การตรวจสอบเพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดังนี้

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน และครู จำนวน 6,128 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,362 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 437 คน ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 337 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ใช้สหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยสุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 11 สหวิทยาเขต สุ่มได้ 5 สหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สหวิทยาเขตเบญจสิริ สหวิทยาเขตวังทองกลาง และ สหวิทยาเขตวิภาวดี จำนวน 23 โรงเรียน

2.2 เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทุกคนตามโรงเรียน ในข้อ 2.1 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน

2.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 337 คน

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบจำแนกตามสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
จตุรวิทย์	สุรศักดิ์มนตรี	5	140	5	17
	สตรีวิทย์มหาฤๅฒาราม ในพระบรมราชินีนาถ	5	104	5	13
	พุทธจักรวิทยา	2	22	2	3
	กุนนทีรุๅธารามวิทยาคม	3	48	3	6
นวลจันทร์	สตรีวิทยา 2 ในพระราชินีนาถ	5	220	5	27
	นวมินทรราชูๅทิศ กรุงเทพมหานคร	5	128	5	16
	ลาดปลาเค้าพิๅทยาคม	4	89	4	11
	รัตนโกสินๅทรสมโภๅชบางเขน	5	114	5	14
เบญจสิริ	สายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์	5	132	5	17
	วชิรธรรมสาธิต	5	131	5	16
	สิริรัตนารๅ	2	140	2	17
	พระโขนงพิๅทยาลัย	5	94	5	12
	มัธยมวัดธาๅตุทอง	4	78	4	10
	ปทุมคงคา	4	91	4	11
วังทองหลาง	บดินทรเดๅ (สิงห์ สิงหเสนี)	5	210	5	26
	นวมินทรราชูๅทิศ บดินทรเดๅ	5	118	5	15
	มัธยมวัดบึงทองหลาง	5	103	5	13
	เทพลีลา	5	107	5	13
วิภาวดี	ฤๅษียะวรณาลัๅ	5	212	5	26
	ฤๅษียะวรณาลัๅ 2	5	116	5	14
	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	2	142	2	18

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	สีกัน (วัฒนานครอู่ป้อม)	5	98	5	12
	ดอนเมืองจตุรจินดา	4	76	4	10
	รวม	100	2,713	100	337

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 3 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่ามัธยฐาน (Midian) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมานำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเองเป็นบางส่วน และบางส่วนจะให้ผู้ช่วยนักวิจัยช่วยเหลือ และกรณีที่มีปัญหาไม่สามารถเก็บคืนได้จะติดตามด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ติดตามด้วยตัวเอง ให้ผู้ช่วยนักวิจัยติดตาม และสอบถามทางโทรศัพท์ จัดส่งทางไปรษณีย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด ผลปรากฏว่าเก็บข้อมูลกลับคืนได้และมีความสมบูรณ์ จำนวน 413 ฉบับ จากจำนวน 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.51

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบคะแนนในแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- | | | | |
|----------|---|---------|---|
| ค่าคะแนน | 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไปใช้ออยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าคะแนน | 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไปใช้ออยู่ในระดับมาก |
| ค่าคะแนน | 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไปใช้ออยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนน | 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไปใช้ออยู่ในระดับน้อย |
| ค่าคะแนน | 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไปใช้ออยู่ในระดับน้อยที่สุด |

1.2 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- | | | | |
|-------------|-------------|---------|--|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไปใช้ออยู่ในระดับมากที่สุด |
|-------------|-------------|---------|--|

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไป
ใช้อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไป
ใช้อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไป
ใช้อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการทำไป
ใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ แล้วเสนอในรูปของตาราง ประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้าง พลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม

ระยะที่ 4 การใช้รูปแบบ

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดังนี้

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 234 คน และครู จำนวน 6,220 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,454 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 451 คน ปีการศึกษา 2562 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 111 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 340 คน ซึ่งกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้

เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ใช้สหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยสุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 11 สหวิทยาเขต สุ่มได้ 5 สหวิทยาเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สหวิทยาเขตราชนครินทร์ สหวิทยาเขตศรีนครินทร์ และสหวิทยาเขตเสรีไทย จำนวน 24 โรงเรียน

2.2 เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทุกคนตามโรงเรียน ในข้อ 2.1 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 111 คน

2.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 340 คน

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครู ระยะที่ 4 การใช้รูปแบบ จำแนกตามสหวิทยาเขต

สหวิทยาเขต	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
กรุงเทพมหานครตะวันออก	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	5	138	5	16
	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	5	126	5	15
	มัธยมวัดหนองจอก	5	137	5	16
	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	5	92	5	11
เบญจบุรพา	อุดมศึกษาน้อมเกล้า	5	164	5	19
	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	5	148	5	17
	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	5	162	5	19
	เตรียมอุดมศึกษา สุวิทวงศ์	4	72	4	8
	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	5	120	5	14
ราชนครินทร์	วัดสุทธิวราราม	5	148	5	17
	สตรีศรีสุริโยทัย	5	92	5	11
	นนทรีวิทยา	4	92	4	11

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	เจ้าพระยาวิทยาคม	1	24	1	3
	ยานนาเวศวิทยาคม	4	82	4	10
ศรีนครินทร์	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	5	211	5	25
	ศรีพฤฒา	5	92	5	11
	ราชดำริ	5	98	5	12
	พรตพิทยพยัต	5	147	5	17
	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ	4	76	4	9
เสรีไทย	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2	5	200	5	23
	เศรษฐบุตรบบำเพ็ญ	5	154	5	18
	สตรีเศรษฐบุตรบบำเพ็ญ	5	114	5	13
	บางกะปิ	5	150	5	18
	สุขุมวิทพณิชยาลัย	4	64	4	7
รวม		111	2,903	111	340

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเองเป็นบางส่วน และบางส่วนจะให้ผู้ช่วยนักวิจัยช่วยเหลือ และกรณีที่มีปัญหาไม่สามารถเก็บคืนได้จะติดตามด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ติดตามด้วยตัวเอง ให้ผู้ช่วยนักวิจัยติดตาม และสอบถามทางโทรศัพท์ จัดส่งทางไปรษณีย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด ผลปรากฏว่าเก็บข้อมูลกลับคืนได้และสมบูรณ์ จำนวน 420 ฉบับ จากทั้งหมด 451 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.13

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบคะแนนในแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียด ดังนี้

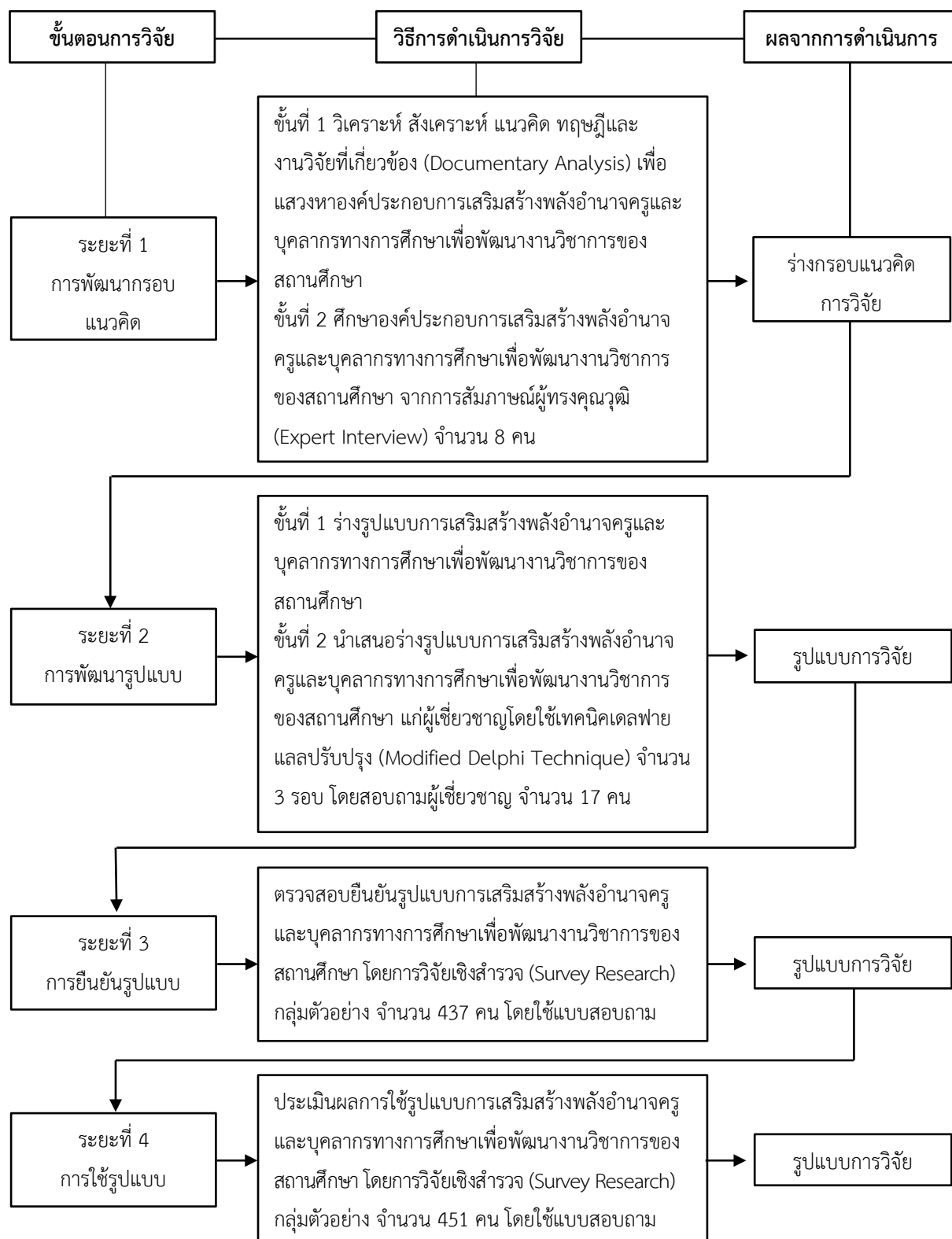
ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ แล้วเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. นำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

4. เขียนรายงานรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ฉบับสมบูรณ์



ภาพประกอบที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย (Documentary analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Mdn.	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
Mo.	แทน	ค่าฐานนิยม (Mode)
I.R.	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range)
Q_3	แทน	ค่าควอไทล์ที่ 3 (Inter-Quartile 3)
Q_1	แทน	ค่าควอไทล์ที่ 1 (Inter-Quartile 1)

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงประเด็นและเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน จำนวน 3 รอบ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 413 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารอบแนวคิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนารอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยใน 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนารอบแนวคิด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดจากทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กรของสก๊อต และเจฟเฟ้ (Scott and Jaffe, 1991) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

1.1.1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถ 2) การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และ 3) การให้การมีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

1.1.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญ ในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

1.1.3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะของผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคน เป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติและการตัดสินใจในทีมงานหรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

1.1.4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน

1.1.5 การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อ

การประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระใน การทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

1.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาจากนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้แก่ กมล ภูประเสริฐ (2547), จันทราณี สงวนงาม (2551), สมาน อัครภูมิ (2551), ชนัท ธาตุทอง (2552), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), ประยูร เจริญสุข (2553), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) และ Carter & Cunningham (1997) ซึ่งจากการสังเคราะห์ทำให้ได้ตัวแปร ดังนี้

1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการ ออกแบบ จัดทำ พัฒนาหลักสูตร การจัดการบริหารหลักสูตร ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมถึงการประเมินผลการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการด้านหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้ ให้ ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการความรู้ ภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการ เรียนรู้ รวมทั้งการวัดผลประเมินผลอย่างหลากหลายและตามสภาพจริง

1.2.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัด กระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสบการณ์ ความ ร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความ เหมาะสมเพื่อทำให้ผู้เรียนเป็นคนมีความรู้ เป็นคนฉลาด เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และอยู่ในสังคมโลกได้ อย่างมีความสุข

1.2.4 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการ จัดทำวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การประยุกต์ใช้สื่อและ เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบัน องค์กรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม

1.2.5 การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น โดยการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.6 การวัดผลประเมินผล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และตัวชี้วัด โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล มีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นและต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2. การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview)

การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ และนักปฏิบัติการที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งผลการสัมภาษณ์นำมากำหนดข้อคำถามเพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา
- 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู

- ของครู
- 3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการ
- 4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะ
- ในการทำงาน
- 5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ
- ปฏิบัติงาน

- 7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
- 8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว
- 2.1.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน
- 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน
- 4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดี
- ในการปฏิบัติงาน

- 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบใน
- การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
- 6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและ
- หาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน
- 7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ
- 8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน

2.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ทำทหายความสามารถตามความ
- ถนัดอย่างเหมาะสม
- 2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการ
- ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้
- สิ่งของตอบแทน
- 4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น
- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ

5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ

6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ

7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน

8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน

2.1.4 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน

4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน

6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา

2.1.5 ด้านการสร้างทีมงาน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง

2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ

3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน

4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน

5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่นให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ

6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน

7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน

8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้

2.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีจำนวน 48 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร

5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่

7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น

8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู

2.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม

2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด

4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต

5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้

7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น

8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

2.2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน

3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี

5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ

8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น

2.2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษากับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
- 6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม
- 7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ค (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน

2.2.5 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
- 2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ
- 3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น
- 4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน
- 5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ

6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา

7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

2.2.6 ด้านการวัดผลประเมินผล จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สารระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน

3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล

4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ

5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผล การดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ

6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงานนิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง

8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง

เมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการสร้างกรอบแนวคิดจากผลการวิจัยใน 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ

พัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มี 2 ส่วน คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สรุปผลดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร
- 1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 1.4 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ
- 1.5 ด้านการสร้างทีมงาน

2. องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.4 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.5 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 2.6 ด้านการวัดผลประเมินผล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) 3 รอบ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) รายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1 เลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป เพื่อมาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.1-4.2

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และบุคลากรทางการศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน		
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	82.35	17.65
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	94.12	5.88
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	82.35	17.65
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	100	-
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	88.24	11.76
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	100	-
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	82.35	17.65
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	88.24	11.76
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร		
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	88.24	11.76
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	100	-
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกัน	94.12	5.88
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้าง เจตคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน	88.24	11.76
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	82.35	17.65
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน	94.12	5.88
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่ได้รับมอบ	100.00	-
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	88.24	11.76

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และบุคลากรทางการศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน		
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตาม ความถนัดอย่างเหมาะสม	88.24	11.76
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการ ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	100.00	-
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการ ให้สิ่งของตอบแทน	82.35	17.65
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ	88.24	11.76
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้ง ในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	82.35	17.65
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	82.35	17.65
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	88.24	11.76
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	88.24	11.76
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ		
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	88.24	11.76
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็น ผู้นำ	82.35	17.65
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาสถาบัน	82.35	17.65
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	88.24	11.76

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และบุคลากรทางการศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน	82.35	17.65
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	94.12	5.88
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	82.35	17.65
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	100	-
ด้านการสร้างทีมงาน		
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	82.35	17.65
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	88.24	11.76
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	82.35	17.65
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	100	-
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่นให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ	94.12	5.88
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	88.24	11.76
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	82.35	17.65
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้	94.12	5.88

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจำแนกในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และ ข้อ 10 ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ
- 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา และข้อ 10 ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน
- 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง และข้อ 10 ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น
- 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และ ข้อ 10 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ
- 5) ด้านการสร้างทีมงาน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน และ ข้อ 10 มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการพัฒนางาน
วิชาการของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของ กระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	88.24	11.76
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	94.12	5.88
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	82.35	17.65
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและ แนวการใช้หลักสูตร	100.00	0.00
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วน ร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	82.35	17.65
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบอยู่	88.24	11.76
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	82.35	17.65
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	100.00	0.00
ด้านการจัดการเรียนการสอน		
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เอง ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	88.24	11.76

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	82.35	17.65
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	82.35	17.65
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	88.24	11.76
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	82.35	17.65
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้	94.12	5.88
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น	82.35	17.65
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	100.00	0.00
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้		
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	88.24	11.76
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	100.00	0.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	94.12	5.88
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	88.24	11.76
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	82.35	17.65
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	94.12	5.88
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	94.12	5.88
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	88.24	11.76
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	82.35	17.65
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเอง ด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	100.00	0.00
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	94.12	5.88

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	88.24	11.76
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	100.00	0.00
6) ครูจัดทำวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	94.12	5.88
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	88.24	11.76
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ค (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอน และเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	82.35	17.65
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา		
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่ายภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	100.00	0.00
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	82.35	17.65
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น	88.24	11.76
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	82.35	17.65
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ	88.24	11.76

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 17)	
	เห็นด้วย ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา	88.24	11.76
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	94.12	5.88
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	100.00	0.00
ด้านการวัดผลประเมินผล		
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	82.35	17.65
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	88.24	11.76
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	82.35	17.65
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	100.00	0.00
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผล การดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	88.24	11.76
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	88.24	11.76
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง	94.12	5.88
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง	88.24	11.76

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยตามเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งจำแนกในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และข้อ 10 ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น และ ข้อ 10 ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเองทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ

3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม และข้อ 10 มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง

4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน และข้อ 10 ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ

5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อ 10 มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

6) ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับทุกข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีก คือ ข้อ 9 การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่น

ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และข้อ 10 การวัดและประเมินผลที่มีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 2 และรอบที่ 3 รอบ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและระดับความสอดคล้องของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยเลือกข้อที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ไม่เกิน 1.50 และรูปแบบที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3-4.4

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	4.50	5.00	1.00	0.50	มาก
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	5.00	5.00	0.75	0.00	มาก
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	5.00	5.00	0.00	0.00	มาก
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	5.00	5.00	0.00	0.00	มาก
10) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร					
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	5.00	5.00	0.75	0.00	มาก
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	4.50	5.00	1.00	0.50	มาก
9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	5.00	5.00	0.75	0.00	มาก
10) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรม พัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
9) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
10) ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ					
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ	5.00	5.00	0.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
10) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
ด้านการสร้างทีมงาน					
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	4.50	5.00	1.00	0.50	มาก
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
9) มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
10) มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับความเหมาะสม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
9) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
10) ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
10) ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเอง ทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความ สอดคล้อง
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระ ความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
10) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
10) ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านกรนิเทศภายในสถานศึกษา					
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรมสัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
10) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการวัดผลประเมินผล					
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการงาน ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 เกี่ยวกับระดับความเหมาะสม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
10) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร					
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	5.00	5.00	0.50	0.00	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
10) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรม พัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
9) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
10) ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ					
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
10) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
ด้านการสร้างทีมงาน					
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือ ร่วมใจเป็นสำคัญ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
10) มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับความเหมาะสม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกรอบมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
9) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
10) ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปี การศึกษา	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียน ร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงาน เป็นทีม	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้น กระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหา ความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่าง สร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้น การคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบ องค์กรวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่ บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่ เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถ ปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่นๆ ต่อการเรียนรู้	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
9) ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
10) ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเองทุกครั้งที่หลังการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
9) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
10) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กร ภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรม และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้แก่ผู้เรียน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การ สอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็น ช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
9) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน	5.00	5.00	1.00	0.00	มาก
10) ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านกาารนิเทศภายในสถานศึกษา					
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา	4.00	4.00	0.50	0.00	มาก
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.00	4.00	0.00	0.00	มาก
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
9) มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
10) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.00	4.00	1.00	0.00	มาก
ด้านการวัดผลประเมินผล					
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	4.00	4.00	1.00		มาก
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	4.00	4.00	1.00		มาก
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือและใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	4.00	4.00	1.00		มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	Mdn	Mo	IR	Mo-Mdn	ระดับความสอดคล้อง
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	4.00	4.00	1.00		มาก
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผล การดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	0.00		มาก
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	4.00	0.00		มาก
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง	4.00	4.00	0.00		มาก
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.00	4.00	0.00		มาก
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00		มาก
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	4.00	0.00		มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เกี่ยวกับระดับความเหมาะสม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีความสอดคล้องในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกลับคืนได้และมีความสมบูรณ์ จำนวน 413 ฉบับ จากจำนวน 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.51

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อยืนยันรูปแบบ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	253	61.26
- หญิง	160	38.74
รวม	413	100.00
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	55	13.32
- 31 – 40 ปี	96	23.24
- 41 – 50 ปี	164	39.71
- 51 ปี ขึ้นไป	98	23.73
รวม	413	100.00
สถานภาพ		
- ผู้บริหารโรงเรียน	52	12.59
- ครูหัวหน้าฝ่ายงาน	28	6.78
- ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	96	23.24
- ครูผู้สอน	237	57.38
รวม	413	100.00

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	155	37.53
- ปริญญาโท	235	56.90
- ปริญญาเอก	23	5.57
รวม	413	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ไม่เกิน 10 ปี	165	39.95
- 11 – 20 ปี	169	40.92
- มากกว่า 20 ปี	79	19.13
รวม	413	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 413 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 253 8๐ คิดเป็นร้อยละ 61.26 เป็นเพศหญิง จำนวน 160 8๐ คิดเป็นร้อยละ 38.14 มีอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 39.71 รองลงมาคือ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73 มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 57.38 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 40.92 รองลงมาคือ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 39.95

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ทำการทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 4.8-4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

n = 413

องค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.28	0.23	มาก
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	4.31	0.13	มาก
รวม	4.30	0.14	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

n = 413

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน			
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	4.41	0.53	มาก
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	4.37	0.53	มาก
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	4.33	0.50	มาก
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	4.34	0.53	มาก
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.30	0.49	มาก
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.49	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.25	0.49	มาก
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	4.30	0.52	มาก
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.32	0.52	มาก
10) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ	4.20	0.49	มาก
รวม	4.31	0.30	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร			
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.30	0.57	มาก
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	4.27	0.46	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 413			
องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร ทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนา โรงเรียนร่วมกัน	4.20	0.52	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและ สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.26	0.54	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมา ใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.18	0.63	มาก
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน	4.18	0.52	มาก
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่ รับผิดชอบ	4.23	0.51	มาก
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	4.30	0.54	มาก
9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.52	มาก
10) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อ ขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน	4.28	0.50	มาก
รวม	4.25	0.34	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน			
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ทำทหาย ความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม	4.28	0.49	มาก
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.25	0.54	มาก
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการ ปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน	4.27	0.50	มาก
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่าง ต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ	4.28	0.52	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 413

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร ทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้า ประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	4.30	0.54	มาก
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	4.26	0.54	มาก
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	4.31	0.48	มาก
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายใน โรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	4.28	0.50	มาก
9) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อน วิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงาน สร้างสรรค์ของตนเอง	4.31	0.51	มาก
10) ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงาน ดีเด่น	4.19	0.57	มาก
รวม	4.27	0.35	มาก
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ			
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.28	0.51	มาก
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ของการเป็นผู้นำ	4.27	0.52	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน	4.17	0.57	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน	4.19	0.47	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน	4.20	0.55	มาก
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.13	0.54	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

n = 413

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร ทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.51	มาก
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.22	0.49	มาก
9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.24	0.51	มาก
10) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.22	0.50	มาก
รวม	4.22	0.34	มาก
ด้านการสร้างทีมงาน			
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	4.30	0.58	มาก
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	4.41	0.49	มาก
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	4.43	0.50	มาก
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	4.23	0.53	มาก
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ	4.34	0.52	มาก
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	4.34	0.52	มาก
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	4.37	0.48	มาก
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้	4.32	0.52	มาก
9) มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน	4.24	0.53	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10) มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน	4.37	0.48	มาก
รวม	4.34	0.24	มาก
โดยรวม	4.28	0.23	มาก

n = 413

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมอบหมายภาระงานบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.20$)

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$) เท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) เท่ากัน

3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน และผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อ

เลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.31$) เท่ากัน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.19$)

4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.28$) เท่ากัน รองลงมาคือ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$)

5. ด้านการสร้างทีมงาน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

n = 413

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.26	0.47	มาก
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.37	0.48	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.45	0.50	มาก
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกรอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร	4.26	0.55	มาก
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.37	0.56	มาก
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	4.21	0.61	มาก
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	4.26	0.55	มาก
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล การเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	4.37	0.50	มาก
9) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์ การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	4.40	0.49	มาก
10) ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา	4.32	0.48	มาก
รวม	4.33	0.27	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	4.43	0.51	มาก
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.48	0.50	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	4.34	0.55	มาก
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วน ด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	4.31	0.51	มาก
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.31	0.46	มาก
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้	4.32	0.48	มาก
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น	4.34	0.52	มาก
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.38	0.49	มาก
9) ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น	4.23	0.52	มาก
10) ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเองทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.37	0.48	มาก
รวม	4.35	0.26	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้			
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.16	0.54	มาก
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.30	0.54	มาก
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	4.37	0.53	มาก
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	4.32	0.48	มาก
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.30	0.47	มาก
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.34	0.48	มาก
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	4.31	0.48	มาก
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	4.31	0.51	มาก
9) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.28	0.56	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง	4.35	0.51	มาก
รวม	4.30	0.23	มาก
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.33	0.52	มาก
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.35	0.49	มาก
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.30	0.54	มาก
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.51	มาก
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	4.20	0.58	มาก
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	4.31	0.55	มาก
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.31	0.49	มาก
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	4.32	0.52	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน	4.37	0.52	มาก
10) ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ	4.32	0.50	มาก
รวม	4.31	0.23	มาก
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา			
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.30	0.51	มาก
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	4.24	0.52	มาก
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น	4.31	0.53	มาก
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	4.27	0.48	มาก
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ	4.36	0.50	มาก
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา	4.40	0.52	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.30	0.55	มาก
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.34	0.56	มาก
9) มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.28	0.63	มาก
10) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.20	0.63	มาก
รวม	4.30	0.24	มาก
ด้านการวัดผลประเมินผล			
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	4.36	0.51	มาก
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	4.34	0.48	มาก
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	4.27	0.56	มาก
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	4.31	0.49	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	4.35	0.55	มาก
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.60	มาก
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง	4.30	0.51	มาก
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.27	0.50	มาก
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.30	0.51	มาก
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	0.51	มาก
รวม	4.30	0.26	มาก
โดยรวม	4.31	0.13	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตร ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ครูออกแบบ หน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการกำหนด ภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความ เชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 4.21$)

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองใน รูปแบบของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูฝึกให้ผู้เรียน ได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น ($\bar{X} = 4.23$)

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการ เรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่าง เพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$)

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคม ออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญในการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$)

5. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อ กระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ มีการประเมินผลจาก

ปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$)

6. ด้านการวัดผลประเมินผล มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผล การดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

n = 413

องค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.36	0.19	มาก
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	4.37	0.14	มาก
รวม	4.36	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

n = 413

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน			
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	4.42	0.49	มาก
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	4.32	0.47	มาก
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	4.34	0.48	มาก
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	4.38	0.49	มาก
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.32	0.47	มาก
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.45	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.33	0.47	มาก
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	4.43	0.50	มาก
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.36	0.48	มาก
10) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ	4.35	0.48	มาก
รวม	4.35	0.28	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร			
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.38	0.49	มาก
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	4.28	0.45	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 413

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	4.35	0.48	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.36	0.48	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.37	0.48	มาก
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน	4.31	0.46	มาก
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.26	0.44	มาก
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	4.32	0.47	มาก
9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	0.47	มาก
10) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน	4.30	0.46	มาก
รวม	4.33	0.26	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน			
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ทำทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม	4.33	0.47	มาก
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.34	0.47	มาก
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน	4.31	0.46	มาก
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ	4.38	0.49	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 413			
องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	4.40	0.49	มาก
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	4.30	0.46	มาก
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	4.42	0.49	มาก
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	4.37	0.48	มาก
9) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง	4.36	0.48	มาก
10) ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น	4.35	0.48	มาก
รวม	4.36	0.29	มาก
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ			
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.38	0.49	มาก
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ	4.43	0.50	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน	4.41	0.49	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.44	0.50	มาก
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.49	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 413

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.35	0.48	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.48	มาก
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.31	0.46	มาก
9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.34	0.47	มาก
10) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.38	0.49	มาก
รวม	4.38	0.32	มาก
ด้านการสร้างทีมงาน			
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	4.44	0.50	มาก
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	4.46	0.50	มาก
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	4.48	0.50	มาก
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	4.36	0.48	มาก
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ	4.40	0.49	มาก
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	4.39	0.49	มาก
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	4.34	0.48	มาก
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้	4.35	0.48	มาก
9) มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน	4.38	0.49	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10) มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน	4.33	0.47	มาก
รวม	4.39	0.25	มาก
โดยรวม	4.36	0.19	มาก

n = 413

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความเป็นไปในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$)

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.26$)

3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.30$)

4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.31$)

5. ด้านการสร้างทีมงาน มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

n = 413

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.34	0.47	มาก
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.37	0.48	มาก
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.40	0.49	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

n = 413

ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4) มีการประชุมระดมความคิด ผูกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร	4.38	0.49	มาก
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.33	0.47	มาก
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	4.29	0.46	มาก
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	4.41	0.49	มาก
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล การเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	4.46	0.50	มาก
9) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์ การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	4.38	0.49	มาก
10) ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา	4.36	0.48	มาก
รวม	4.37	0.21	มาก
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	4.37	0.48	มาก
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.35	0.48	มาก
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	4.38	0.49	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	4.39	0.49	มาก
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.41	0.49	มาก
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้	4.32	0.47	มาก
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น	4.34	0.48	มาก
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.31	0.46	มาก
9) ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น	4.33	0.47	มาก
10) ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเองทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.43	0.50	มาก
รวม	4.36	0.27	มาก
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้			
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.35	0.48	มาก
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.32	0.47	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

			n = 413
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	4.31	0.46	มาก
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	4.39	0.49	มาก
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.40	0.49	มาก
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.30	0.46	มาก
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	4.28	0.45	มาก
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	4.33	0.47	มาก
9) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.26	0.44	มาก
10) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง	4.25	0.48	มาก
รวม	4.32	0.27	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

			n = 413
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.39	0.49	มาก
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.40	0.49	มาก
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.33	0.47	มาก
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.48	มาก
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	4.38	0.48	มาก
6) ครูจัดทำวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	4.32	0.47	มาก
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.37	0.48	มาก
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ค (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	4.36	0.48	มาก
9) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน	4.35	0.48	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

			n = 413
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10) ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ	4.27	0.45	มาก
รวม	4.35	0.26	มาก
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา			
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.41	0.49	มาก
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	4.38	0.49	มาก
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น	4.38	0.49	มาก
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	4.35	0.48	มาก
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ	4.41	0.49	มาก
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา	4.34	0.47	มาก
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.43	0.50	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.43	0.50	มาก
9) มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.46	0.50	มาก
10) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.48	0.50	มาก
รวม	4.41	0.23	มาก
ด้านการวัดผลประเมินผล			
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	4.45	0.50	มาก
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	4.42	0.49	มาก
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	4.33	0.47	มาก
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	4.40	0.49	มาก
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	4.38	0.48	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

n = 413			
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.48	มาก
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง	4.36	0.48	มาก
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.41	0.49	มาก
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.32	0.47	มาก
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.34	0.47	มาก
รวม	4.38	0.25	มาก
โดยรวม	4.37	0.14	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้อิงร่วมกันเป็นทีมของคณะครู ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 4.29$)

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเองทุกครั้งหลังการสอน เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.31$)

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.25$)

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษากับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.27$)

5. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการ

ประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$)

6. ด้านการวัดผลประเมินผล มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 451 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 420 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.13

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	241	57.38
- หญิง	179	42.62
รวม	420	100.00

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	57	13.57
- 31 – 40 ปี	101	24.05
- 41 – 50 ปี	163	38.81
- 51 ปี ขึ้นไป	99	23.57
รวม	420	100.00
สถานภาพ		
- ผู้บริหารโรงเรียน	101	24.04
- ครูหัวหน้าฝ่ายงาน	28	6.67
- ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	65	15.48
- ครูผู้สอน	226	53.81
รวม	420	100.00
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	158	37.62
- ปริญญาโท	239	56.90
- ปริญญาเอก	23	5.48
รวม	420	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ไม่เกิน 10 ปี	166	39.52
- 11 – 20 ปี	171	40.72
- มากกว่า 20 ปี	83	19.76
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 57.38 เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 38.81 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 53.81 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน

11-20 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 40.72 รองลงมาคือ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 39.52

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ทำการทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 4.15-4.17

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

n = 420

องค์ประกอบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.13	0.09	มาก	4.49	0.09	มาก
ด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	4.15	0.07	มาก	4.51	0.08	มากที่สุด
รวม	4.14	0.06	มาก	4.49	0.06	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน						
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	4.21	0.50	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	4.07	0.39	มาก	4.38	0.49	มาก
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	4.18	0.48	มาก	4.40	0.49	มาก
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	4.11	0.43	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	0.44	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.37	มาก	4.43	0.50	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมี วิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.10	0.39	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	4.15	0.46	มาก	4.48	0.50	มาก
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.00	0.43	มาก	4.46	0.50	มาก
10) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตาม ความสามารถ	4.16	0.47	มาก	4.37	0.48	มาก
รวม	4.12	0.17	มาก	4.48	0.18	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ ในองค์กร						
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.16	0.47	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	4.12	0.44	มาก	4.46	0.50	มาก
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและ เสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	4.19	0.49	มาก	4.48	0.50	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	4.22	0.51	มาก	4.47	0.50	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูล สารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.49	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนและหา แนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน	4.10	0.42	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและ ตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.08	0.40	มาก	4.43	0.50	มาก
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	4.18	0.48	มาก	4.36	0.48	มาก
9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อ การตัดสินใจของครูและบุคลากรทาง การศึกษา	4.17	0.48	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
10) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ แก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนร่วมกัน	4.15	0.46	มาก	4.38	0.49	มาก
รวม	4.16	0.17	มาก	4.51	0.18	มากที่สุด
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน						
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่ สำคัญ ทำความได้ตามความ ถนัดอย่างเหมาะสม	4.16	0.47	มาก	4.47	0.50	มาก
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมกัน	4.18	0.48	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและ รางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้ สิ่งของตอบแทน	4.11	0.43	มาก	4.44	0.50	มาก
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนา เป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ ศึกษาต่อ	4.20	0.49	มาก	4.37	0.48	มาก
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับ เขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	4.09	0.41	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	4.12	0.44	มาก	4.46	0.50	มาก
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการ แสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาคุณภาพงาน	4.23	0.51	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่ รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครู ได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	4.17	0.47	มาก	4.39	0.49	มาก
9) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทาง วิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงาน สร้างสรรค์ของตนเอง	4.22	0.51	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
10) ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น	4.19	0.49	มาก	4.40	0.49	มาก
รวม	4.17	0.18	มาก	4.49	0.17	มาก
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ						
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้	4.17	0.52	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ	4.14	0.50	มาก	4.52	0.50	มากที่สุด
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา สถาบัน	4.16	0.51	มาก	4.39	0.49	มาก
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.20	0.54	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการ เรียนการสอน	4.07	0.53	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงาน	4.21	0.54	มาก	4.45	0.50	มาก
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	4.18	0.53	มาก	4.42	0.49	มาก
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณใน การแก้ไขปัญหา	4.13	0.49	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.12	0.48	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด
10) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.04	0.51	มาก	4.44	0.50	มาก
รวม	4.14	0.18	มาก	4.53	0.16	มากที่สุด
ด้านการสร้างทีมงาน						
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	4.13	0.53	มาก	4.38	0.49	มาก
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	4.15	0.42	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	4.09	0.50	มาก	4.28	0.45	มาก
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	4.10	0.51	มาก	4.36	0.48	มาก
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ	4.12	0.53	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	4.06	0.48	มาก	4.40	0.49	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่าง ชัดเจน	4.00	0.42	มาก	4.31	0.46	มาก
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการ ทำงานของทีมได้	4.05	0.47	มาก	4.33	0.47	มาก
9) มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความ คิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารให้กันและกัน	4.08	0.50	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
10) มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความ รับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัว ในการทำงาน	3.99	0.40	มาก	4.37	0.48	มาก
รวม	4.08	0.16	มาก	4.41	0.20	มาก
โดยรวม	4.13	0.09	มาก	4.49	0.09	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลัง
อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการ
เสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทัน กำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

5. ด้านการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์กรประกอบด้วยด้านการเสริมสร้างพลัง

อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$)

3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่น เข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

5. ด้านการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่นให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการให้อิสระแก่

ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวง-ศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.23	0.51	มาก	4.42	0.49	มาก
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.28	0.54	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.22	0.51	มาก	4.45	0.50	มาก
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร	4.27	0.53	มาก	4.44	0.50	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.18	0.48	มาก	4.48	0.50	มาก
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญหรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	4.12	0.44	มาก	4.45	0.50	มาก
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	4.15	0.46	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้อาจารย์ผู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	4.16	0.47	มาก	4.49	0.50	มาก
9) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร	4.13	0.44	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด
10) ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา	4.21	0.50	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
รวม	4.20	0.17	มาก	4.51	0.16	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบ ของการทำงานเป็นทีม	4.16	0.47	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.23	0.52	มาก	4.45	0.50	มาก
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่ เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการ แสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	4.27	0.53	มาก	4.46	0.50	มาก
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการ สอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการ สรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยก ส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่ เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	4.13	0.45	มาก	4.65	0.48	มาก
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและ สามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการ เรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์	4.17	0.48	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้ เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้าม กลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและ ทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้	4.12	0.44	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การ กระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทาง ค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มา ซึ่งคำตอบนั้น	4.18	0.48	มาก	4.47	0.50	มาก
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์	4.10	0.42	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
9) ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานใน หลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอ ด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อ มัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะ ภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น	4.19	0.49	มาก	4.42	0.49	มาก
10) ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของ ตนเองทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุง การสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.15	0.47	มาก	4.43	0.50	มาก
รวม	4.17	0.18	มาก	4.52	0.18	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.11	0.43	มาก	4.49	0.50	มาก
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความ สนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.14	0.45	มาก	4.40	0.49	มาก
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการ จัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	4.18	0.48	มาก	4.39	0.49	มาก
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัด บรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	4.21	0.50	มาก	4.36	0.48	มาก
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสาน สาระความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วน สมดุลกัน และบูรณาการการจัดการ เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.50	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัด กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและ ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามความเหมาะสม	4.15	0.47	มาก	4.46	0.50	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของ ผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	4.16	0.47	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	4.10	0.42	มาก	4.35	0.48	มาก
9) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความ ร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.19	0.49	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
10) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่าง เพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง	4.23	0.51	มาก	4.49	0.50	มาก
รวม	4.17	0.16	มาก	4.47	0.19	มาก
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับ บุคลากรทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	4.19	0.49	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครู ได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการ ผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษา	3.98	0.39	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือ องค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการ สนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทาง การศึกษา	4.06	0.48	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	4.14	0.54	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	4.07	0.49	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียง และเหมาะสม	4.04	0.46	มาก	4.43	0.50	มาก
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิด โอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหา ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.09	0.45	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	4.02	0.44	มาก	4.48	0.50	มาก
9) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน	4.12	0.52	มาก	4.50	0.50	มาก
10) ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ	4.05	0.47	มาก	4.42	0.49	มาก
รวม	4.08	0.15	มาก	4.55	0.16	มากที่สุด
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา						
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดย ระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลา ปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.11	0.43	มาก	4.37	0.48	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อ นำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	4.01	0.43	มาก	4.47	0.50	มาก
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการจำเป็น	4.23	0.51	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถ ที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	4.17	0.48	มาก	4.34	0.47	มาก
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการ ประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนา ทางวิชาการ	4.16	0.47	มาก	4.40	0.49	มาก
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครู และผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธี นิเทศภายในสถานศึกษา	4.10	0.42	มาก	4.43	0.50	มาก
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศ ภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่าย การนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.21	0.50	มาก	4.36	0.48	มาก
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและ เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.18	0.49	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
9) มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.20	0.50	มาก	4.36	0.48	มาก
10) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่ม สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของ บุคลากรภายในสถานศึกษา	4.22	0.51	มาก	4.40	0.49	มาก
รวม	4.16	0.14	มาก	4.44	0.19	มาก
ด้านการวัดผลประเมินผล						
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการ จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	4.19	0.49	มาก	4.50	0.50	มาก
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	4.17	0.48	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้าง เครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผล	4.16	0.47	มาก	4.44	0.50	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัด และประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	4.12	0.43	มาก	4.45	0.50	มาก
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การ อย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อน กลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผล การ ดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญ อย่างเป็นระบบ	4.18	0.48	มาก	4.47	0.50	มาก
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	4.08	0.40	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพ จริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการ ปฏิบัติงานจริง	4.13	0.44	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ สร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถ นำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ ประโยชน์ได้จริง	4.20	0.50	มาก	4.43	0.50	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 420

องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการ ของสถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.21	0.50	มาก	4.41	0.49	มาก
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.14	0.46	มาก	4.46	0.50	มาก
รวม	4.16	0.15	มาก	4.51	0.17	มากที่สุด
โดยรวม	4.15	0.07	มาก	4.51	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ มีการประชุมระดมความคิด ผูกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญหรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียน

มีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิเทศการภายในโรงเรียน จัดนิเทศการงานวิชาการ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

5. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

6. ด้านการวัดผลประเมินผล โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$)

รองลงมาคือ ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำปีการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวง- ศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือ ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระเพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายใน

โรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมาคือ ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

5. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$)

6. ด้านการวัดผลประเมินผล โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการงาน ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมาคือ กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิด โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ โดยวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ระยะที่ 4 การใช้รูปแบบ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน แบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน

1.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล

2. การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 17 คน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีข้อที่ควรเพิ่มตามแบบสอบถามเดลฟาย ทั้ง 3 รอบ ทำให้ได้องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ

2.1.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน

2.1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารให้ออกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้ออกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน ผู้บริหารให้ออกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ ผู้บริหารให้ออกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรม

พัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น

2.1.4 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ

2.1.5 ด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้ มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน

2.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้านดังนี้

2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน มีการประชุมระดมความคิด ผูกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น ครูออกแบบหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหา และประสบการณ์การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนา ผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา

2.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมี อิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด ครูจัด กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่ แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียน กับวิถีชีวิต ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระ เดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้ ครูกระตุ้น ผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และ ช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้น หรือละคร เป็นต้น ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเอง ทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุง การสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.2.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ชุมชนมีส่วนร่วมใน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ผู้บริหารและครูมี ส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครู

ได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอให้กับครูตามความเป็นจริง

2.2.4 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม ครูใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้ จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ

2.2.5 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและ

ผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการ กำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็น การนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.2.6 ด้านการวัดผลประเมินผล ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ จัดสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการ เรียนรู้ และสภาพผู้เรียน นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผล และประเมินผล ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การ วิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อ พัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ กำหนดวิธีการวัดและ ประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ ได้จากการปฏิบัติงานจริง ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถ นำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัด และประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ การวัดและ ประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ

3. ผลการยื่นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางาน วิชาการของสถานศึกษา

จากการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้าง พลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 413 คน สรุปได้ดังนี้

3.1 การยืนยันความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของ สถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความ

เหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร และด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.34, 4.31, 4.27, 4.25$ และ 4.22) และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.35, 4.33, 4.31, 4.30, 4.30$ และ 4.30)

3.2 การยืนยันความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.39, 4.38, 4.36, 4.35$ และ 4.33) ส่วนองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.41, 4.38, 4.37, 4.36, 4.35$ และ 4.32)

4. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 451 คน สรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านการสร้างทีมงาน ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.17, 4.16, 4.14, 4.12$ และ 4.08) และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อันรู้ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อันรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.20, 4.17, 4.17, 4.16, 4.16$ และ 4.08)

ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) โดยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.53$ และ 4.51) มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านการสร้างทีมงาน ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.49, 4.48$ และ 4.41) และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) โดยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อันรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.55, 4.52, 4.51$ และ 4.51) มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อันรู้ และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.47$ และ 4.44)

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล และเมื่อได้องค์ประกอบผู้วิจัยได้ประเมินความถี่ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่าเห็นด้วยร้อยละ 82.35-100.0 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากที่ประเด็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จะเป็นองค์ประกอบในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Short & Rinehart (1992: 954) ได้แบ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 6 มิติ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพครู ความเป็นอิสระ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีภาวะผู้นำ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จะนำไปให้เกิดศักยภาพที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลทางวิชาการ

2. ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแบบแผนและขั้นตอนของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ค่ามัธยฐานรอบที่ 2 กักรอบที่ 3 ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในครั้ง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในส่วนขององค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ถ้าพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมมีปัจจัยสำคัญ คือ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน (Breeding, 2008: 89) สอดคล้องกับ Scott and Jaffe (1991: 64) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร เป็นการตั้งเป้าหมายกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงาน โดยการปล่อยถ่ายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม องค์กรโดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคล ได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรมีวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน (Scott and Jaffe, 1991: 20-30) สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ส่วนองค์ประกอบด้านพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ถ้าพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมมีปัจจัยสำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา และการวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา จันทะปัสสา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนเขาไร่ศึกษา มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาระบบการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษม โสมศรีแพง (2554) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นชุดกิจกรรมตามลำดับความต้องการพัฒนา จำนวน 9 ชุด ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในแต่ละชุดมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการให้โอกาสการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อทำให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

3. ผลการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา จึงทำให้มองว่าข้อปฏิบัติที่กำหนดมาให้สามารถทำได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรฐิตา ฤทธิรอด (2555) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี แก้วชูเสน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พบว่า ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีพ ชันสูง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเอง

โดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

4. ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (วัตถุประสงค์ข้อที่ 4) พบว่า ก่อนการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ส่วนหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบ และรายด้าน พบว่า หลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยของการดำเนินการสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบ และทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุทธ รัตนปัญญา (2557) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในหน่วยงานระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน หรืออื่น ๆ ควรคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร

(3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (6) ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปทดลองใช้ก่อน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลก่อนนำไปใช้จริง

1.2 การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ควรศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ และกระบวนการพัฒนาให้เข้าใจทุกขั้นตอนก่อน เพื่อจะได้ปรับรูปแบบให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา

1.3 ควรนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไปทำประชาพิจารณ์กับบุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อนนำไปใช้จริง เพื่อพัฒนารูปแบบในแต่ละด้านให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

1.4 เมื่อดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาแล้ว ควรจัดกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เท่านั้น ในครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นบ้าง เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสังกัด

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป เป็นต้น

2.3 ควรติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาผลลัพธ์ทางวิชาการที่เป็นรูปธรรมจากการนำรูปแบบไปใช้

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์ และคณะ (2550). รายงานการวิจัย เรื่อง **ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา**. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปกรณ์ศิลป์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการกระจายอำนาจตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กษม โสมาตรีแพง. (2554). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา วัธนสุนทร และคณะ และคณะ (2550). **แนวการศึกษาชุดวิชาการระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันท ชาติทอง. (2552). **การจัดการชั้นเรียนห้องเรียนแห่งความสุข**. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็น.วาย.ฟิล์ม.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บ็ุกพอยท์.
- จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์ฤทธิ์ กิตติกวิน และคณะ. (2556). การสำรวจความคิดเห็นของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน
อาชีวเวชศาสตร์เกี่ยวกับสมรรถนะของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ในประเทศไทยด้วย
เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง. วารสารธรรมศาสตร์เวชสาร. 13(2). 181-194.
- ณัชชา มหปุณยานนท์. (2551). การพัฒนารูปแบบการประเมินโครงการสำหรับสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัฐพร ชินบุตร (2554). ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา: โรงเรียน
บ้านโนนสมบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกลิงศก โสมทิพย์. (2554). เอกสารประกอบการสอน ความเป็นนักบริหารสถานศึกษามีอาชีพ
(Professional Principalsip). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ทศนา แคมมณี. (2548). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้
ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- _____. (2551). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชนะสิทธิ์ ศิริวรรณ. (2557). การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตยา จันทะปัสสา. (2555). การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2550). “การเสริมพลังให้กับองค์กรท้องถิ่น โดยผ่านทางการบริหารทรัพยากร
มนุษย์,” วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 5, 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 87-122.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.
- ประชุม ผงผ่าน. (2552). การบริหารงานวิชาการ. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ประยูร เจริญสุข. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวชิยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผ่องศรี แก้วชูเสน. (2555). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การ
ประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี**. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวชิยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- พรจิตตา ฤทธิรอด. (2555). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ**.
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิต มหาวชิยาลัยราชภัฏวชิยาลัยนครสวรรค์.
- พรรณณี ไพศาลทักษิณ. (2553). **การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**. วิทยานิพนธ์ดุสิต มหาวชิยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- พัชรี ชมภูคำ. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิไลลักษณ์ โรจนประเสริฐ. (2554) . **การเสริมสร้างพลังอำนาจ** . สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2554,
จาก <http://dhtcthai.org/en/ebook/การเสริมสร้างพลังอำนาจ.pdf>
- ไพโรจน์ ภัทธนากรกุล. (2550). “การจัดการภาครัฐกับการเสริมพลังประชาชน,” **วารสารรัฐประศาสน
ศาสตร์**. 5, 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 87-122.
- มณีนัดนา โนนห้าวรอ. (2557). **การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2**. ปริญญาการศึกษาดุสิต สาขาวิชาการ
ทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวชิยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวธิดา ขาปัญญา. (2554). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัย
ทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิต มหาวชิยาลัยขอนแก่น.
- รัตนา คำเพชรดี. (2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิต
ดุสิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวชิยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). “การวิจัยพัฒนารูปแบบ,” ใน **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.
2(4), 2-4: กรกฎาคม – ธันวาคม.
- วิเศษ พลอาจทัน. (2555). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคีสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิต
ดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวชิยาลัยขอนแก่น.

- ศรายุทธ รัตนปัญญา. (2557). **การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ปรีชา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอเกาะจันทร์** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุชีพ ชันสูง. (2557). **การพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา.
- อมรรรัตน์ กิจจิคุณ. (2555). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อิศราภรณ์ ชมชื่น. (2556). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังทางสังคม(Social Empowerment) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เอกชัย พุทธสอน. (2556). **แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alkin, M.C. and F.S. Ellett Jr. (1990). "Development of Evaluation Model," in **The National Encyclopedia of Educational**. Edited by H.J. Walberg and G.B. Heartel (Eds). Pp.15-20. Oxford: Pergamon.
- Anderson, N., P.S. Ones, H.K. Sinangilog., C. Viswesvaran. (2001). **Handbook of Industrial, Work and Organizational psychology**. (2nd ed.) London: SAGE Publications.
- Baron, R. A. and J. Greenberg. (2003). **Behavior in organization: Understanding and Managing the Human Side of Work**. (9th ed.) Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bertalanffy, L. (1968). **General System Theory: Foundations, Development, Applications**. New York: George Braziller.
- Blanchard, K.; Carlos, J. P.; and Randolph. (2001) A. **The 3 Keys to Empowerment: Release the Power within People for Astonishing Results**. San Francisco: Berrett Koehler.
- Blase, J. and Blase, J. R. (1994). "Empowerment Teacher What successful Principles Do," **Thousand Oaks**. California: Corwin Press.
- Block, P. (1987). **The Empowerment Manager: Positive Political Skills at work**. San Francisco: Jossey Bass Inc.
- Breeding, R.R. (2008). "Empowerment as a function of contextual self-understanding," **Rehabilitation Counseling Bulletin**. 51:96-106.
- Byham, G., and Cox, L. J. (1988). **Retaining professional nurses: A planned process**. London: The C.V. Mosby.
- Carter, G. R. & Cunningham, W. G. (1997). **The American School Superintendent: Leading in an age of Pressure**. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Carter, V.G. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Chally, P. S. (1992). "Empowerment through teaching," **Journal Nursing Education**. 31 (1992March): 117-120.

- Clutterbuck, D. and Kernaghan, S. (1994). **The power of Empowerment: Release the Hidden Talents of Your Employees**. London: Kogan page.
- Daft, R.L. (2000). **Organization theory and design**. (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Dobos, C. L. (1990). "Big fish in a big pool: Empowerment, assertiveness and risk taking among nurse," **Today O.R. Nurse**. 12 (August 1990): 12-16.
- Drafke, W.M. and S.Kossen. (2002). **The Human Side of Organizations**. (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Duncanis, A. J. (1970). "The Possible Use of Delphi Technique in I.R. and Planning in Higher Education". **Instructional Research and Communication in Higher Education**. 10 (Annual Forum 1970): 154.
- Eisner, E.W. (1976). **The Educational Imagination**. New York: Macmilan.
- Gibson, J. M. (1993). "A Concept Analysis of Empowerment,". **Journal of Advanced Nursing**. 16 (March): 354-361.
- Gordon, J. R. (1999). **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Harvey, T. R. and Drolet, B. (1994). **Building Teams, Building People: Expanding the Fifth Resource**. Lancaster: Technomic Publishing.
- Hawks, J.H. (1992). "Empowerment in nursing education: Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction," **Journal of Advanced Nursing**. 17(3), 163 - 172.
- Hopkins, D. (2001). **School empowerment for real**. RoutledgeFalmer: Israel.
- Jensen, C. (1996). **Delphi Depth : Power Technique from the Experts**. Singapore: McGraw-Hill.
- Johnson, L. (1993). **ISO 900 Meeting the New International Standard**. Singapore: McGraw-Hill.
- Kanter, R. M. (1981). "Power failure in management circuits," **Harvard business review**. (1981): 72-82.
- Kanter, R. M. (1997). **Men and Women of the corporation**. New York: Basic Book.

- Keeves, J. P. (1997). **Models and model building**. Educational research, methodology and measurement: An International Handbook. 2nd ed., Oxford: Pearman Press.
- Kinlaw, D. C. (1995). **The practice of empowerment: Making the most of human competence**. United state of America: Gower Publishing Limited.
- Klecker, B. J. and Loadman, W. E. (1998). **Defining and measuring the dimensions of teacher empowerment in restructuring public schools**. Education (Chula Vista Calif) 118 (Spring): 358-370.
- Klecker, B. J., & Loadman, W. E. (1996(b)). **Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction**. Paper presented at the the annual meeting of the Mid-Western Educational Research Association, Chicago.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (1996). "Strengthen Others: Sharing Information and Power," **Skyhooks for Leadership**. New York: AMACOM.
- Kreisberg, S. (1992). **Transforming power domination, empowerment: Power in the experience of empowerment**. New York: Albany.
- Lashley, C. (1997). **Empowering Service Excellence: Beyond the Quick Fix**. London: Cassell.
- Manthey. M. (1989). **Empowerment change: Change empowerment**. Nursing Management. 20 (June): 17.
- Martin, B. N., and Crossland, B. J. (2000). "The Relationships between Teacher Empowerment, Teachers' Sense of Responsibility for Student Outcomes, and Student Achievement," **Dissertation Abstracts International**. (October) 1293.
- McConkie, M.L. (1993). "Organization Development and Change," **Organization development in the public sector**. (5th ed.) St. Pual, MN: West Publishing Company.
- Miller. (1995). **The public administration of American school system**. New York: The Macmillan Company.
- Reis, D. and P.Leticia. (2001). "Reengineering the motivation to work," **Management Decision Journal**, 1(39), 666 - 675.

- Saleh, A., Ziad, A., & Lama, A. (2008). "Empowerment of female students for participation in the representative councils," in **Jordanian universities**. College Studies. 42(4): 15-23.
- Scott, C. D. and Jaffe, D. T. (1991). **Empowerment: Building a committed workplace**. California: Kogan Page.
- Sergiovanni, T.J. (1991). **The Principals'hip: A Reflective Practice Perspective**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Short and Greer. (1997). **School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment**. Educational and Psychological Measurements, 52, 951-961.
- Smith and M.S. Purkcy. (2008). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. Singapore: McGraw-Hill Education.
- Smith, E.W. et al. (1969). **The Education's Encyclopedia**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Smith, J. (1996). **Empowering people: How to bring out the best in your workforce**. London: Kogan Page.
- Spreizer, G.M. (1995). "Social structural characteristics of psychological empowerment," **Academy of Management Journal**. 39(2), 483-504.
- Steiner, W. (1998). **Methodology of Theory**. Building India: Mc Graw-Hill.
- Stogdill, R. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: The Free Press.
- Stone, F. M., and Sachs, R. T. (1995). **The high-value manager: Developing the core Competencies your organization demands**. New York: AMACOM.
- Tebbit, B. V. (1993). "Demystifying Organization Empowerment," **Journal of Nursing Administration**. 23 (January): 18-23.
- Thomas, K.W., and Velthouse, B.A. (1990). "Cognitive element of empowerment," **Journal of Nursing Administration**. 23(1), 18-23.
- Tracy, D. (1990). **10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people**. New York: William Morrow.
- UNESCO. (1998). **Technical Working Group Meeting on Community Learning Centers Chiang Rai, Thailand**. Bangkok: UNESCO Principle Regional Office for Asia and the Pacific.

- Vroom, V.H. (1995). **Work and motivation**. Harmondsworth, England: Penguin.
- Wallerstein, N. (1994). "Powerless, Empowerment, and Health Education: Implication for Health Promotion Program," **American Journal of Health Promotion**. 6(1994): 197-205.
- Willer, D. (1986). **Scientific Sociology: Theory and Method**. Englewood Cliff, N.J.: Prentice - Hall.
- Wilson, B.; & Lasschinger, H.K. (1994). "Staff nurse perception of job Empowerment and organization commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organization," **Journal of Nursing Administration**. 24(3), 39-47.
- Wilson, S. M. (1993). "The Self-Empowerment Index: A Measure of Internally and Externally Expressed Teacher Autonomy," **Educational and Psychological Measurement**. (1993): 53.
- Witherspoon, P. D. (1997). **Communicating Leadership: An Organizational Perspective**. Boston: Allyn and Bacon.
- Zimmerman, M.A., and Rappaport, J. (1988). "A citizen participation : Perceived control and psychological empowerment," **American Journal of Community Psychology**. 16, 121 – 148.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และรายนามของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รศ.ดร. วิไลศักดิ์ กิ่งคำ อุปนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ภาษาไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. นางสาวสุวิภา ตั้งก่อสกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14
3. ดร. กรวิทย์ เลิศศิริโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. ดร. สุรชัย โสภภาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. นายบพิตร อิศระ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร. ไพโรจน์ ลังกา อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2. ผศ. ว่าที่ ร.ต.ดร.อรัญญา ชูยกระเดื่อง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. ดร.ปัญญา หาแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37
5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ทวิศักดิ์ ยศถา ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
6. ดร.ธีรช ไชยยศ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์ฯ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
7. นางวรรณงค์ ยังเจริญ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนหอวัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
8. นายนิพนธ์ แจ่มแจ้ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบดินทรเดชา
(สิงห์สิงหนะ)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ดร.ประวีติ สุทธิประภา | ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 2. ดร.จินตนา ศรีสารคาม | ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 3. ดร.สุมนา ธิกุลวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 4. ดร.อารีย์ วีระเจริญ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิวราราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 5. ดร.อัญญผล ธิรพรพงษ์ศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 6. นางบุษกร วิเศษสมบัติ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 7. นางสาวอาชวีณี ไชยสุนทร | ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 8. นางสาวประไพ เสมอหว่า | รองผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 9. นายกลกรณ์ จ้าวตระกูล | รองผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษา
น้อมเกล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 10. นางณัฐพัชร์ ศิริเสถียร | รองผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 11. นางสมร จันทนาคม | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบดินทรเดชา
(สิงห์ สิงหเสนี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 12. นางสาวสมศรี แจ่มสุทิมล | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบดินทรเดชา
(สิงห์ สิงหเสนี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |
| 13. นางอ้อมเดือน ผ่องศรีนวล | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนวมินทราชูทิศ
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 |

14. นางอลิสสา สิงห์เจริญ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
พัฒนาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
15. นางสาวพจน์ แก้วสมจิต ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
16. นายพุทธพงษ์ ทิพวาที ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
17. นางสมร เอกจัน ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและ
ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....หมายเลขโทรศัพท์.....
 วันสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำร่างกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้
2. รูปแบบการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงการ (Structure Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์
3. ลักษณะการสัมภาษณ์จะใช้เวลาสัมภาษณ์ ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกัน
4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง
5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ

ผู้วิจัย

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ
ผู้วิจัย

[แบบสอบถาม รอบที่ 1]

**แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
(Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา**

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามครั้งนี้ ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 ท่าน

4. แบบสอบถามรอบที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร

5. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่วนที่ 2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

6. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้ข้อมูลเป็นจำนวน 3 รอบ

7. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาข้อคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด แล้วเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสำคัญเพียงช่องเดียว

8. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ และเสนอเหตุผล หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพ

ผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้างาน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา			
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน			
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา			
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู			
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู			
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน			
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน			
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น			
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือ เป็นการส่วนตัว			
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร			
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน			
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัติการโรงเรียน			
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการ พัฒนาโรงเรียนร่วมกัน			
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และสร้าง เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน			
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงาน มาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน			
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และ พัฒนาโรงเรียน			
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่ รับผิดชอบ			
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน			
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน			
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทาย ความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม			
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน			
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครุมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ			
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่น เข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ			
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ			
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน			
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน			
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ			
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้			
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ			
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน			
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน			
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน			
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง			
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา			
ด้านการสร้างทีมงาน			
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง			
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ			
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน			
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน			
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ			
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน			
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน			
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้			
องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา			
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา			
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา			
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร			
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้			
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่			
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรท้องถิ่น			
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล การเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู			
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม			
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน			
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด			
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราว และความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์			
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิต และทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้			
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น			
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้			
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้			
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน			
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้			
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี			
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นส่วนสมมูลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรม ให้สอดคล้อง กับความสนใจ ความถนัด ของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ			
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายใน โรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น			
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา			
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม พัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษา			
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กร ภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา			
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ			
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แก่ผู้เรียน			
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่าง พอเพียงและเหมาะสม			
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มี ความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน			
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา			
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลา ปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี			
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ			
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น			
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน			
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ			
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา			
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา			
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา			

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
ด้านการวัดผลประเมินผล			
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ			
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน			
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล			
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ			
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ			
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง			
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง			

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

[แบบสอบถาม รอบที่ 2]

**แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
(Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา**

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์ สัจเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในรอบนี้ ได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2

4. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์กรประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่วนที่ 2 องค์กรประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้ข้อมูลเป็นจำนวน 3 รอบ
 6. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาข้อคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด แล้วเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสำคัญเพียงช่องเดียว
 7. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ และเสนอเหตุผล หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพ

ผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้างาน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา							
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน							
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิ ได้ทันกำหนดเวลา							
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู							
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู							
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน							
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน							
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น							
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว							
9) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ							
10) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ							
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร							
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน							
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน							
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน							
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน							
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน							
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน							
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ							
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
9) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา							
10) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน							
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน							
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม							
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน							
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน							
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ							
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่นนวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ							
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ							
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน							
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
9) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง							
10) ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น							
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ							
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้							
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ							
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน							
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน							
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน							
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน							
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง							
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา							
9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ							
10) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
ด้านการสร้างทีมงาน							
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง							
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ							
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน							
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน							
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ							
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน							
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน							
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้							
9) มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน							
10) มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา							
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา							
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย							
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน							
4) มีการประชุมระดมความคิด ฝึกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร							
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้							
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่							
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น							
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
9) ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้กำหนดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร							
10) ครูประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกปีการศึกษา							
ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม							
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน							
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด							
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต							
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระเพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้							
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น							
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์							
9) ครูฝึกให้ผู้เรียนได้นำเสนองานในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอด้วยความเรียง การนำเสนอด้วยสื่อมัลติมีเดีย การนำเสนอในลักษณะภาพยนตร์สั้นหรือละคร เป็นต้น							
10) ครูสะท้อนหรือประเมินผลการสอนของตนเองทุกครั้งหลังการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ							
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้							
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน							
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี							
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระ ความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และ บูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ							
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัด กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและ ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม							
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับ ความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้น ทักษะกระบวนการ							
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายใน โรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้าย นิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงาน วิชาการ เป็นต้น							
9) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือ เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม							
10) มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างเพียงพอให้กับ ครูตามความเป็นจริง							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา							
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา							
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา							
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา							
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ							
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน							
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม							
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุ๊ก (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน							
9) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social media) เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน							
10) ครูมีทักษะในการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ							
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา							
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี							
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ							
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน							
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุมอบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ							
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา							
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา							
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา							
9) มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน							
10) มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
ด้านการวัดผลประเมินผล							
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ							
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สารระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน							
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล							
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ							
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ							
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ							
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง							

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง							
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อนระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

[แบบสอบถาม รอบที่ 3]

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง
(Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในรอบนี้ ได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ โดยระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ที่คำนวณได้และระบุคะแนนในการตอบของท่านในรอบที่ 2 โดยกำหนดสัญลักษณ์ไว้ดังนี้

3.1 เครื่องหมายดอกจัน (*) หมายถึง ค่ามัธยฐานหรือค่ากลางของคำตอบในแต่ละข้อ ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อความในระดับนั้น

3.2 I.R. หมายถึง ค่าพิสัยควอไทล์ (Inter-Quartile Range) หรือค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของข้อความนั้น

3.3 เครื่องหมายถูก (/) หมายถึง ตำแหน่งความคิดเห็นของท่านในรอบที่ 2

4. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์กรประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่วนที่ 2 องค์กรประกอบด้านการพัฒนา

งานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

- 5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้ข้อมูลเป็นจำนวน 3 รอบ
- 6. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาข้อคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด แล้วเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสำคัญเพียงช่องเดียว
- 7. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ และเสนอเหตุผล หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ

ผู้วิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ค่า I.R.	เหตุผลประกอบ
	5	4	3	2	1		
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ (* = 4.00)						0.00	
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (* = 4.00)						0.00	
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง (* = 5.00)						1.00	
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง (* = 4.00)						0.00	
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัดและประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อนระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (* = 4.00)						0.00	
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (* = 4.00)						0.00	

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

**แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา**

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

6. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาข้อคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด แล้วเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสำคัญเพียงช่องเดียว

7. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ และเสนอเหตุผล หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ไม่เกิน 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

 ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน

4. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ไม่เกิน 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของ สถานศึกษา	ความเหมาะสม ในการนำไปใช้					ความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ										
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ										
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง										
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง										
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัด และประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อนระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

คำชี้แจง

เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) ประกอบการวิจัย และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

6. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาข้อความคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด แล้วเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสำคัญเพียงช่องเดียว

7. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ และเสนอเหตุผล หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ไม่เกิน 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

 ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน

4. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ไม่เกิน 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของ สถานศึกษา	ก่อนการใช้รูปแบบ					หลังการใช้รูปแบบ				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ										
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ										
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง										
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง										
9) การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัด และประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อนระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
10) การวัดและประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1) องค์กรประกอบการเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ท่านคิดว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) การเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ท่านคิดว่าจะมีองค์ประกอบหรือคุณลักษณะอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ท่านคิดว่าจะมีองค์ประกอบหรือคุณลักษณะอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
องค์กรประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา								
ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน								
1) หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
4) ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร								
1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้าง เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
7) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน								
1) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่นนวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ								
1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการสร้างทีมงาน								
1) มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
4) มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา								
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3) มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) มีการประชุมระดมความคิด ผูกอบรรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ภายใต้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของคณะครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการจัดการเรียนการสอน								
1) ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างความรู้เองในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เน้นกระบวนการ ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด และทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ปิดกั้นความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้แบบองค์รวม ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและความคิดของสิ่งที่เรียนในห้องเรียนกับวิถีชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ครูจัดกิจกรรมเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมหรือวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ครูสามารถบูรณาการความรู้โดยใช้เนื้อหาภายในกลุ่มสาระเดียวกันหรือข้ามกลุ่มสาระ เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ ต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ครูกระตุ้นผู้เรียนให้คิดตั้งคำถามแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ และช่วยกันหาทางค้นคว้าหรือทดลองเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบนั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
1) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสาน สาระความรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และเน้นทักษะกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น มุมประสบการณ์ต่าง ๆ ป้ายนิทรรศการภายในโรงเรียน จัดนิทรรศการงานวิชาการ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา								
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม การสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6) ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
7) ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ครูใช้ช่องทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การสอนผ่านเว็บไซต์, อิเล็กทรอนิกส์บุค (e-book) มาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอนและเป็นช่องทางในการเสริมความรู้ให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา								
1) มีการเขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ภารกิจ เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ระยะเวลาปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือการนิเทศให้ครูมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) มีการระดมความคิดและรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) มีการปรับปรุงวิธีการนิเทศภายใน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นหรือเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) มีการประเมินผลจากปฏิบัติการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลการประชุม อบรม สัมมนา หรือการสนทนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
6) มีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและผู้บริหารต่อกระบวนการและวิธีนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ร่วมวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการวัดผลประเมินผล								
1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2) จัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี) สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือ และใช้เป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4) ครูมีส่วนร่วมในจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้ทันสมัยโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้มุมมองสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ปรับปรุงผลการดำเนินงานหรือกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ								
6) กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7) ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงจากการจัดโครงการ ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8) ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถนำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ และหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน



ที่ ศธ 042332/ว 6287

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

8 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยจัดทำผลงาน เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ได้สัมภาษณ์ท่าน ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มอำนาจการ

โทร 02-930-4490 ต่อ 101 107 108

โทรสาร 02 939 8166



ที่ ศธ 042332/ว 169

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

10 มกราคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน

- | | |
|---|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ | จำนวน 1 ชุด |
| 2. เครื่องมือการวิจัย | จำนวน 1 ชุด |
| 3. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย | จำนวน 1 ชุด |

ด้วย นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิชยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยจัดทำผลงาน เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มอำนาจการ

โทร 02-930-4490 ต่อ 101 107 108

โทรสาร 02 939 8166



ที่ ศธ 042332/ว 1939

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

2 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัยฉบับย่อ	จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามการวิจัย	จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยจัดทำผลงาน เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัยในครั้งนี้ตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มอำนาจการ

โทร 02-930-4490 ต่อ 101 107 108

โทรสาร 02 939 8166

หลักฐานการเผยแพร่ผลงาน



ที่ อว.๘๐๓๙.๑/๕๓

วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (TCI)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความ

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

กองบรรณาธิการวารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (TCI) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ได้พิจารณาบทความ

เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา
งานวิชาการของสถานศึกษา
Model Empowerment for Teachers and Educational Personnel
to Develop Academic Work of School

ผู้นิพนธ์ กนิษฐา ทองเลิศ

อนุมัติลงพิมพ์ วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (TCI) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

กำหนดเผยแพร่ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๓)

และได้ส่งบทความของท่านให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพแล้ว ปรากฏว่าบทความของท่านมีคุณภาพในระดับ
"ดี" และมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(พระครูวุฒิชัยธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.)

บรรณาธิการวารสาร มจร อุบลปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ (TCI) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี ตำบลกระโสม อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี

โทร.๐๘๑-๗๙๐๘๔๖๔ ผู้ประสานงาน ๐๘๐-๗๒๔๗๖๕๘

E-mail. mcubon99.journal@gmail.com, เว็บไซต์ www.ubon.mcu.ac.th



ศธ ๐๔๒๓๒/7135

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒
ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๑๐

20 ธันวาคม 2562

เรื่อง การเผยแพร่งานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

2. แบบตอบรับการเผยแพร่งานวิชาการ

ด้วย นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อประกอบการเสนอขอรับการ
ประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชี่ยวชาญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงขอความอนุเคราะห์เผยแพร่
ผลงานดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา พร้อมนี้หากได้รับเอกสาร แล้วกรุณาตอบแบบตอบรับเอกสารให้ด้วย จัก
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มอำนาจการ

โทร 02-930-4490 ต่อ 101 107 108

โทรสาร 02 939 8166



ที่ ศธ ๐๔๒๓๑/7495

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑
๔๐ ซอยบางแวก ๖๙ แขวงบางแวก
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

24 ธันวาคม 2562

เรื่อง การเผยแพร่งานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ 04232/ ว 7135 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2562

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวณิชชฎา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการ เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อประกอบการเสนอขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชี่ยวชาญ นั้น

บัดนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้รับผลงานทางวิชาการเรื่องดังกล่าวแล้ว และเห็นว่าเป็นผลงานที่ดีมีประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางนภัทร ธัญญวณิชกุล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

กลุ่มอำนาจการ

โทร ๐ ๒๓๕๔๓๘๘๔

โทรสาร ๐ ๒๓๕๔๓๘๘๔



ที่ ศธ ๐๔๑๘๔/ ๔๗๒๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต ๒ ถนนตระการ-พนา
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี
๓๔๑๓๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเผยแพร่งานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๓๒/ ว ๗๑๓๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการ เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อประกอบการเสนอขอรับการประเมินเพื่อใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขียวชาญ นั้น

บัดนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๒ ได้รับผลงานทางวิชาการ เรื่อง ดังกล่าวแล้ว และเห็นว่าเป็นผลงานที่ดีมีประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยรัตน์ ถานอมสุข)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร.๐ ๔๕๔๘ ๒๔๑๐

โทรสาร๐ ๔๕๔๘ ๑๒๑๐



ที่ ศธ ๐๔๑๑๑/๔๕๓๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
ถนนแม่หลวน อำเภอเมืองภูเก็ต ๘๓๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเผยแพร่งานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ที่ ศธ ๐๔๒๓๒/๗๑๓๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้ส่งเอกสารงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ของ นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนางานวิชาการของสำนักงาน นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ได้รับเอกสารงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และเห็นว่าเป็นผลงานที่ดีและเป็นประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานได้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุวิภา ตั้งก่อสกุล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๔
ขอปฏิบัติราชการเป็นกรณีพิเศษที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

กลุ่มอำนาจการ

โทร. ๐ ๗๖๒๑ ๑๕๙๑ ต่อ ๑๔

โทรสาร ๐ ๗๖๒๑ ๔๕๕๓

ที่ ศธ ๐๔๑๘๕/๓๘๖๕



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๓
ถนนสถิตยนิรมานกาล ตำบลโพธิ์ไทร
อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๑๑๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเผยแพร่งานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ ๐๔๒๓๒/ว ๗๑๓๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานวิชาการ เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อประกอบการเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขียวชาญ นั้น

บัดนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๓ ได้รับผลงานทางวิชาการ เรื่องดังกล่าวแล้ว และเห็นว่า เป็นผลงานที่มีประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา สุดดี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐๘ ๘๕๘๕ ๒๑๓๙ โทรสาร. ๐๔ ๕๔๒๖ ๕๔๗

www.ubn๓.obec.go.th

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2508
ที่อยู่	555/11 หมู่ 9 หมู่บ้านเมโทรทาวน์ 2 ตำบลโนนผึ้ง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2531 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2)
สาขาการแนะแนว จากวิทยาลัยครูพระนคร
- พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาศรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษา Doctor of Education major in
Educational Management Southwestern University.