

## 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) นอกจากนั้น 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 ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กร 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 ส่งเสริมสนับสนุน 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 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 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

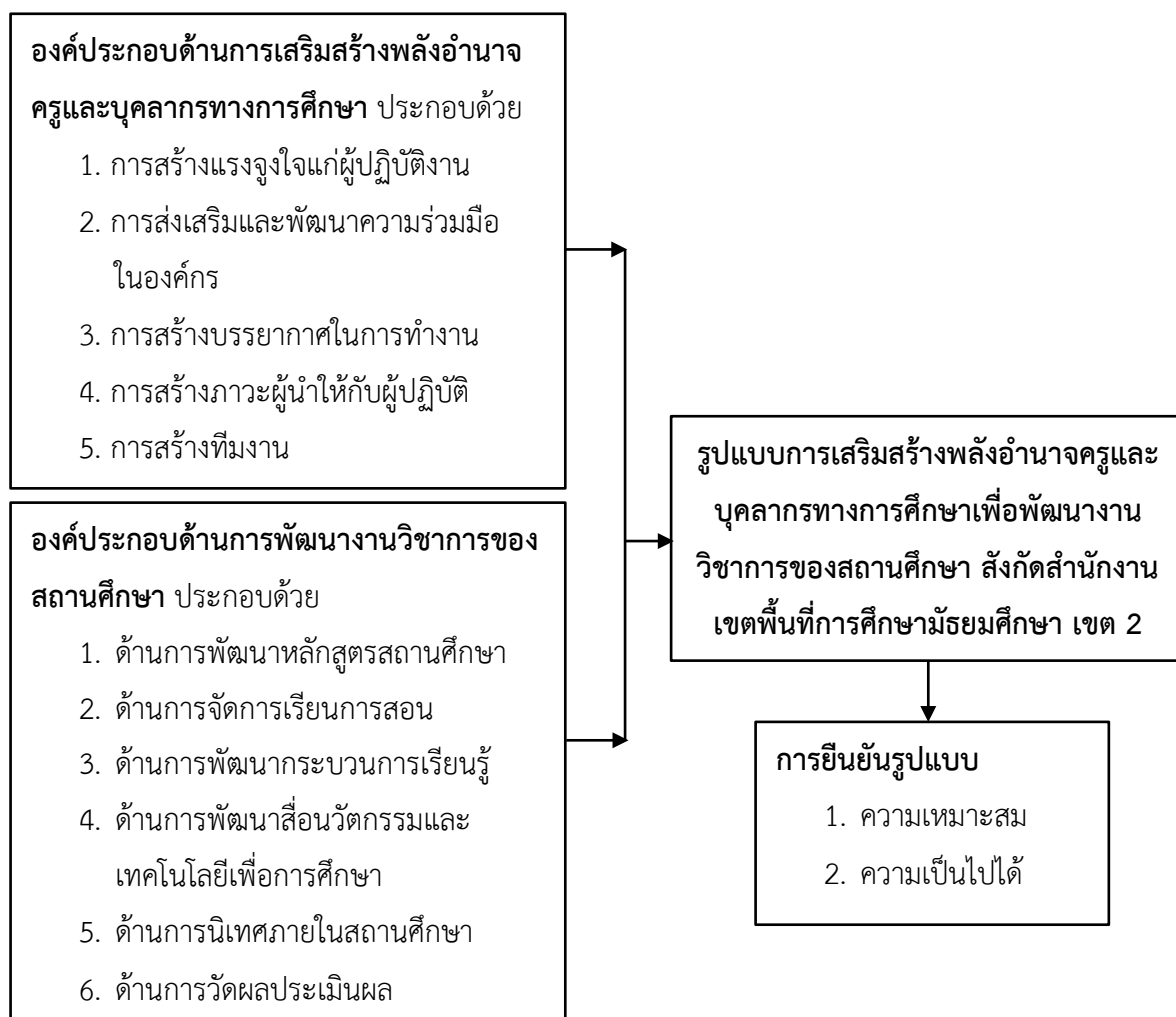
- 1.1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร
- 1.3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 1.4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร
- 1.5 การสร้างทีมงาน

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 สามารถเขียนเป็นร่าง กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1.1 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. **รูปแบบ** หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ของเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในที่นี้หมายถึงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. **การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง กระบวนการและวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริม กระตุ้น ผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายโรงเรียน

2.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน และให้อิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน รวมถึงร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน

2.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความสามารถของคนและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ตลอดจนการให้คำยกย่อง ชมเชย และการยอมรับในความสามารถหรือให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2.4 การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์การทำงานให้ครู กระตุ้นจูงใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

2.5 การสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้มีการจัดระบบการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน 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 การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา 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