

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 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (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 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรม

พัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้กันอย่างเท่าเทียมกัน 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 มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน 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 เพื่อร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชุมมอบหมายงานครูด้านการพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน มีการประชุมระดมความคิด ผูกอบรมครูให้ครูเข้าใจหลักสูตรและแนวการใช้หลักสูตร มีการจัดประชุมครูและแต่งตั้งคณะครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เหมาะสมกับคุณวุฒิประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ หรือภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบโครงสร้างและสาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรท้องถิ่น ครูออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ 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 ส่วนร่วมส่งเสริมในการจัดกระบวนการเรียนรู้มีผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อย่างหลากหลาย โดยใช้สื่อเทคโนโลยี ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน และบูรณาการการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครู

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

2.2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเองด้านการผลิต และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครูพัฒนาตนเองด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเข้ารับการอบรมและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูตระหนักในคุณค่า เห็นความสำคัญ ในการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ครูจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างพอเพียงและเหมาะสม ครูใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสนใจศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง 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 มีการกำกับนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 งาน ผลงาน นิทรรศการ และผลลัพธ์ที่ ได้จากการปฏิบัติงานจริง ครูผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างแบบประเมินร่วมกัน เพื่อสามารถ นำจุดประสงค์ของการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง การวัดและประเมินผลที่มีการวางแผนการวัด และประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลที่มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3. ผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางาน 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 ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 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 ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 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 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 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 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.55, 4.52, 4.51$ และ 4.51) มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 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 (วัตถุดิบข้อที่ 2) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแบบแผนและขั้นตอนของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ค่ามัธยฐานรอบที่ 2 กับรอบที่ 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 โดยการมอบถ่ายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง 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 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา และการวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา จันทะปัสสา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนเขาไร่ศึกษา มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาระบบการประกัน

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

3. ผลการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา จึงทำให้มองว่าข้อปฏิบัติที่กำหนดมาให้สามารถทำได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรฐิตา ฤทธิ์รอด (2555) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี แก้วชูเสน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พบว่า ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมาก ทั้งด้านความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีพ ชื่นสูง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 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 ศราวุธ รัตนปัญญา (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (6) ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปทดลองใช้ก่อน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลก่อนนำไปใช้จริง

1.2 การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ควรศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ และกระบวนการพัฒนาให้เข้าใจทุกขั้นตอนก่อน เพื่อจะได้ปรับปรุงแบบให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา

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