



การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

ชนิกานต์ ศรีนรา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS PERFORMANCE AFFECTING
TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS PERFORMANCE IN SECONDARY
SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BANGKOK SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA 2

CHANIKARN SRINARA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program
Department of Education Management,
College of Education Sciences
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

เสนอ โดย นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ
(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา ไฉนโกศล) ประธานกรรมการ

ลงชื่อ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว) กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา) กรรมการ

ลงชื่อ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามคินธุ์) กรรมการ

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

.....
(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา ไฉนโกศล) คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

วันที่ ...๕... เดือน ...มิถุนายน... พ.ศ. ...๒๕๖๖.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ชื่อผู้เขียน	ชนิกานต์ ศรีนรา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
หลักสูตร	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร รองผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) (2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) (3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .607$) (4) การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 50 ($R^2 = 0.50$) โดยมีตัวแปรเพียง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ(5)ข้อเสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเป็นผู้สร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี

ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายโดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น และใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

1-4

.....
อาจารย์ที่ปรึกษา

Thesis Title	THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS PERFORMANCE AFFECTING TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS PERFORMANCE IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BANGKOK SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 2
Author	Chanikarn Srinara
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kla Tongkow
Program	Education Management
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study empowerment practices of school administrators, (2) to investigate teacher professional performance standards, (3) to examine the relationship between the school administrators' empowerment practices and teacher professional performance standards, and (4) to study the empowerment practices that affect the performance standards of teachers in schools under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 2. The samples used in this research were 361 school directors, deputy directors, and school teachers in secondary schools under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 2. The research tools employed were questionnaires (Alfa = 0.978) and interview questions. The statistics used for data analysis were average, percentage, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, and regression analysis. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The practices of teacher empowerment among the school administrators were found to be at a high level ($\bar{x} = 3.81$). The professional standards performance was at a high level ($\bar{x} = 3.98$). The empowerment was significantly correlated with professional standards performance at .01 ($r = .607$). The empowerment practices of school administrators were able to predict 50 percent of teacher professional standards performance ($R^2 = 0.50$). Only 2 variables were found to be compositely significant in the prediction, namely, participation in decision-making and career advancement. As for suggestions and guidelines for teacher empowerment with relation to school administrators, administrators should focus more on teacher empowerment and inspire the teachers to be innovators to promote learning

management. Administrators should also encourage teachers to develop themselves to be knowledgeable, up-to-date, and able to keep up with changes. Having done so, the teacher would better be able to develop their learners' abilities with the spirit of being a teacher and maximize their full potential. Moreover, administrators should encourage school personnel to be capable of solving operational problems in a variety of ways by promoting learning to create a greater body of knowledge and also to use their knowledge and abilities to benefit their operations.

Keyword: Empowerment, Teacher's Performance According to Professional Standards



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาข้อชี้แนะและความช่วยเหลือจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านคนบดี ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภาภา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณทั้ง 3 อย่างสูง ณ โอกาสนี้

ในส่วนของคุณข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความเอื้อเฟื้อเพื่อเข้าศึกษาวิจัย ตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่อาจมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดาที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ชนิกันต์ ศรีรินรา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามงานวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา.....	10
2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลัง อำนาจการปฏิบัติงาน.....	25
2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	40
2.4 สภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร	41
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	51
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร.....	57
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู.....	63
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน..... ของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	68
4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน..... ของผู้บริหาร ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.	69
4.6 ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อ..... มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	72
4.7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่..... มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	73
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 อภิปรายผล.....	77
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	91
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	92
ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	98
ค แบบสอบถาม.....	105
ง การหาความเชื่อมั่น Reliability.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	40
3.1	49
4.1	56
4.2	57
4.3	58
4.4	59
4.5	60
4.6	61
4.7	62
4.8	63
4.9	63
4.10	65
4.11	67
4.12	68

เขต 2

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน.....	69
4.14 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความ..... แปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ	70
4.15 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	70

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรประเทศและโลก การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้นหนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือ การศึกษา (Education) นอกจากการศึกษาจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคนทำให้มนุษย์เกิดความรู้และพัฒนาตนเองได้แล้ว การศึกษายังสามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศด้วย เพราะหากประเทศไหนมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกต้องทิศทางการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างประเทศให้ก้าวไกล ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นพลเมืองที่มีคุณลักษณะสอดคล้องตามความต้องการของสังคมก็คือ ครูและสิ่งที่ทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ คือผู้บริหาร จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน ครูจะต้องได้รับการสนับสนุนทั้งปัจจัยและกระบวนการ การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้น ครูต้องออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่บูรณาการกับการทำงานเพื่อปรับปรุงการสอน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและความสำเร็จของทุกรูปแบบ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ดังนั้นทุกกิจกรรมของการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นที่ครูต้องมีพันธสัญญาต่อการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลา และได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรต่าง ๆ จากผู้บริหาร เพื่อที่ครูสามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติการสอนในหน้าที่และได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู (นารีรัตน์ รัทวิจิตรกุล, 2560)

ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบกับมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2562 คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภากำหนดรายละเอียดสาระความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ กล่าวถึงมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองสังคมได้ว่าการที่ กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการ

ประกอบวิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาประกอบไปด้วยมาตรฐานความรู้และมาตรฐาน
ประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบได้ด้วย สาระ
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า
ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบ
วิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม
วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือ
ความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูให้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนั้น ผู้บริหารมีบทบาท สำคัญ
ที่จะช่วยส่งเสริมและจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะส่งเสริมให้ครูมีพลัง ในตนเองที่จะได้
พัฒนาการปฏิบัติงานของตนซึ่งได้แก่ การเสริมสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ครูปฏิบัติงาน อย่างเต็มใจ และพึงพอใจ
ในงานโดยการที่ครูได้รับการสนับสนุน ได้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากร และ ได้รับโอกาสหรือให้การเพิ่ม
กำลังใจ (Kanter, 1977) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกร่วมและมีความ รับผิดชอบโรงเรียน มีส่วนร่วมในการ
พัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อ การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและ
นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด ทำให้ครูเหล่านั้นมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะช่วยเพิ่ม
สมรรถนะของครูให้มั่นใจในการทำงานของตนมากขึ้น ซึ่ง เป็นผลสะท้อนโดยตรงถึงความสามารถทาง
การศึกษาจะนำไปสู่คุณภาพงานในการปฏิบัติงานของครู การที่ครูจะปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมี
ประสิทธิภาพนั้น ครูควรได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจซึ่งการเสริมพลังอำนาจจะทำให้ครูใช้ความรู้
ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่ เต็มศักยภาพซึ่งย่อหมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของงาน และครูหรือผู้ปฏิบัติงานมีความ เชื่อมั่นมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ (ศรีรัตน์ วงษ์วิรัตน์, 2558)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการแบ่งปันอำนาจของผู้บริหารให้แก่ เพื่อน
ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย ของงานหรือ
ขององค์กรและเสริมสร้างให้กับผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงจุดหมาย เป็นกระบวนการที่ช่วยให้
กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดการ เสริมพลังอำนาจของของ Tracy
(1990) ซึ่งกล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญในการนำมา เป็นหลักในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กร
และได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ได้แก่ การระบุความ
รับผิดชอบของงานในหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การกำหนดมาตรฐานความ
เป็นเลิศ การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้ ความรู้และสารสนเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้การยอมรับ
การให้ความไว้วางใจ การยอมรับ ข้อผิดพลาด และการให้ความเคารพซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการมอบ
โอกาสให้ครู ทำให้ครู เกิดความมั่นใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ การเสริม
พลังอำนาจ ให้ครูถือเป็นกลยุทธ์ในการบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครู ในสถานศึกษาโดยงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลัง

ครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาโดยให้ครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาครูเพื่อให้ครูแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จะส่งเสริมให้ครูมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพหรือไม่เพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังในอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นประโยชน์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในปฏิบัติงานของครู พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูให้ได้มาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และการพัฒนานักวิชาชีพครูต่อไป

1.2 คำถามงานวิจัย

คำถามในการวิจัย ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะอย่างไร
2. ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะอย่างไร
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือไม่
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูได้มากน้อยเพียงใด
5. แนวทางการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษากับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อและสามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ

1. สามารถนำผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป และในสถานการณ์วิกฤตต่างๆ

2. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผ่านการกำหนดเป็นนโยบายทางการบริหารสถานศึกษา

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) การให้ได้รับอำนาจ 2) การได้รับโอกาส 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 52 คน
- 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 187 คน
- 3) ครู จำนวน 6,166 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 464 คน จากการกำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and Morgan (1970) ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 52 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน
- 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 127 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 คน
- 3) ครู จำนวน 6,166 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการให้ข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู

1. การให้ได้รับอำนาจ
2. การได้รับโอกาส
3. การสร้างแรงจูงใจ
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

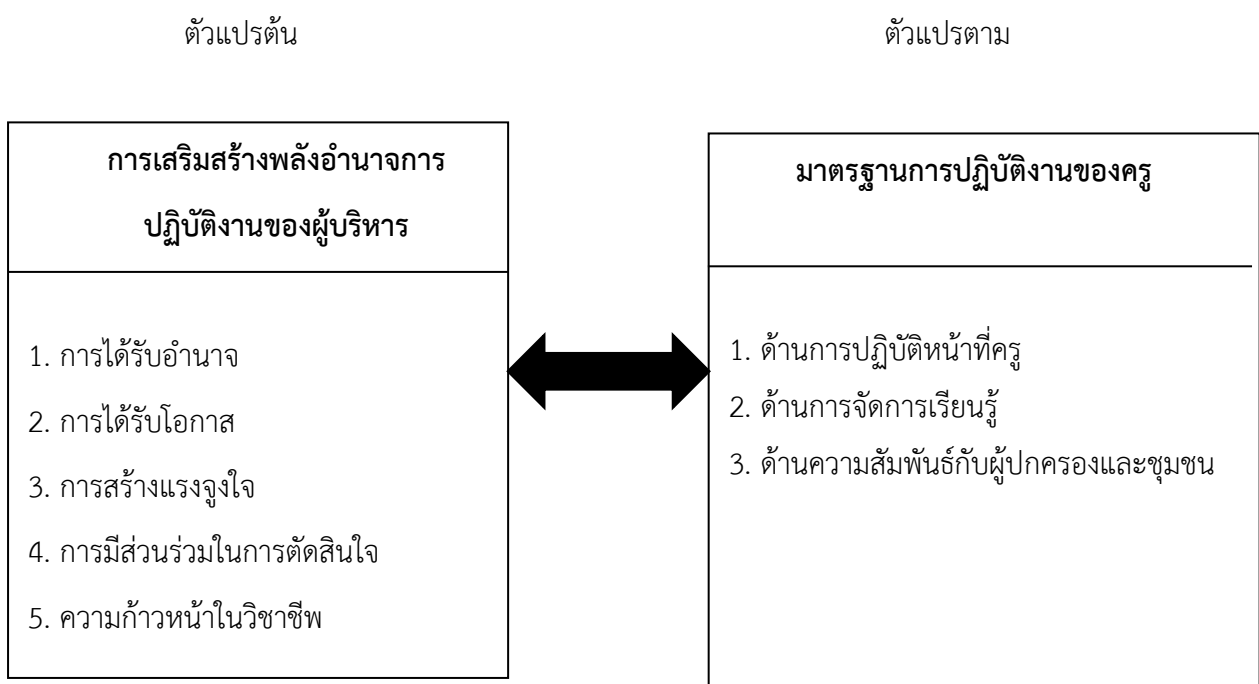
3.2 ตัวแปรตาม

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ Kanter (1993), Scott and Jaffe (1991), Beach and Reinhartz (1992) ดังนี้ 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับโอกาส 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (ครูสภา)



1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารพัฒนาให้ครูได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการให้ได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู ให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู รับรองผลการปฏิบัติงานของครู รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเผยแพร่ครู และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

การได้รับโอกาส หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งเสริมให้ครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แสดงความยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ พิจารณาความดีความชอบจากผลงานการทำงานอย่างยุติธรรม และให้รางวัลแก่ครูเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริมกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยันมุ่งมั่นในการทำงาน ดำเนินการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ์ที่ให้แก่ครูอย่างรวดเร็ว อำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมที่น่ายินดีและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคน สร้างมิตรภาพและความนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู และสอบถามชีวิตครอบครัวของครูอยู่เสมอ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครู จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งของครู ให้คำแนะนำในการขอวิทยฐานะของครู สนับสนุนให้ครูมีหน้าที่การงานก้าวหน้า พิจารณาขการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม และให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู เน้นส่งเสริมการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนรู้และสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียนสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียนร่วมเป็นผู้นำในการพัฒนางาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพพร้อมกับผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

รองผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ครู หมายถึง ครูที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาศาสนาเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
- 2.1.2 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 ขอบข่ายงานของการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลัง อำนาจการปฏิบัติงาน

- 2.2.1 ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.2.2 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.2.4 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.2.5 หลักการและองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจการการปฏิบัติงานของครู
- 2.2.6 การสังเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการการปฏิบัติงานของครู

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

- 2.3.1 ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
- 2.3.2 องค์ประกอบของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.4 บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จังหวัด กรุงเทพมหานคร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและหลักการบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษามีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, น. 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

ภารตี อนันต์นารี (2552, น. 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษอาจพิจารณาว่าเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคล หลากๆคน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกสังคมในทุกๆด้านให้มีความสามารถ ทักษะคติพฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 18) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการบริหารมีคำหลักอยู่ 4 คำ คือ งาน คน เป้าหมาย และองค์การ และมีคำที่เกี่ยวข้องอีก 2 คำ คือ กระบวนการ และการปฏิบัติซึ่งแต่ละคำมีความหมายดังนี้

1. งาน (Work) หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติกระทำตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคน ซึ่งงานมีชื่อเรียกหลายชื่อขึ้นอยู่กับเวลา และความเร่งด่วนของเวลา เช่น กิจกรรม ภารกิจ (งานที่ต้องทำให้เสร็จ) งาน ผลงาน ตำแหน่งงาน และการมีงานทำ หรือการจ้างงาน เป็นต้น

2. คน (Man) ในที่นี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือทำงาน ซึ่งคนมีชื่อเรียกหลายอย่างตามบทบาทหน้าที่ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่ปฏิบัติ เช่น บุคลากร บุคคล ผู้กระทำ ผู้ปฏิบัติงาน คนงาน นายจ้าง ผู้บังคับบัญชา นาย หัวหน้างาน ผู้ประกอบการ ผู้คุมงาน ลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้นำ และผู้ตาม เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่ต้องไปให้ถึง สิ่งที่ได้รับ หรือสิ่งที่บรรลุ จากการปฏิบัติงานซึ่งเป้าหมายอาจมีระดับของความสำเร็จน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับการกำหนดเกณฑ์วัด เช่น เป้าหมาย ระดับต้น เป้าหมายระดับกลาง และเป้าหมายระดับสูง หรืออาจเป็นเป้าหมายเชิงประมาณ ซึ่งหมายถึง การบรรลุเป้าหมายตามชิ้นงานและเป้าหมายเชิงคุณภาพ ซึ่งหมายถึงการบรรลุตามชิ้นงานแล้วยังเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือมีคุณภาพดีด้วย คำอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัตถุประสงค์ จุดประสงค์ จุดหมาย เป้าประสงค์ และจุดมุ่งหมาย เป็นต้น

4. องค์กร (Organization) หมายถึง สถานที่/หน่วยงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างสองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกันโดยมีเป้าหมาย

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, น. 5) ได้กล่าวไว้ว่า “การบริหารสถานศึกษา” มีองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ส่งผลกระทบกันและกัน และเป็นผลไม่มีการพัฒนาสู่แนวทางที่ดีกว่า 5 ประการ ดังนี้

1. บริบทที่เป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของประชากร สภาพรวมของทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและมลภาวะ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพเศรษฐกิจ สภาพความรุนแรง ปัญหาทางสังคม สภาพความรุนแรงของปัญหา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของประชาชนดูแลและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ คุณภาพและบริการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ ความเป็นประชาธิปไตย และทุจริตคอร์รัปชัน คุณภาพและความทั่วถึงของบริการทางการศึกษา

2. กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546

3. ฝ่ายบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากรสนับสนุนการสอน ผู้เรียน นักการภารโรง ยาม และผู้ประกอบการค้าภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ของการบริหารสถานศึกษาให้เข้าใจรายละเอียดอย่างชัดเจน ด้วยความเอาใจใส่ ระมัดระวัง ตั้งใจ ใคร่ครวญด้วยเหตุผล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษายามปกติ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการกิจกรรมที่ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทาง

การศึกษา มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการเป็นคนดีของสังคม

2.1.3 ขอบข่ายงานของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ได้กำหนดให้ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 6-8) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ด้านบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (อ้างถึงใน กมลชนก ภาคภูมิ, 2556, น. 32) เป็นการมุ่งให้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีภารกิจดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งใน กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตร
อย่างเหมาะสม

1.1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

1.2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง
กับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การ
ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง

1.2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่
ร่วมมือช่วยเหลือกันกัลยาณมิตร

1.2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการศึกษา

1.3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา

1.3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้อง
กับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกาจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการ
ประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

1.3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษา
อื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการใน
ภาพรวมของสถานศึกษา

1.4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระ
การเรียนรู้

1.4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ ผลงานการวิจัย
หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน
และสถาบันอื่น

1.5 การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยี

1.5.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

1.5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้าน วิชาการ

1.5.4 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1.6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งใน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

1.6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครั วองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

1.6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสาน ความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการ จัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

1.6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัด กระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7 การนิเทศการศึกษา

1.7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

1.7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและ เหมาะสมกับสถานศึกษา

1.7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

1.7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายใน สถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา

1.8.1 จัดระบบการแนะนำทางวิชาการ ละวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

1.8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

1.8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาใน สถานศึกษา

1.8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านแนวทางการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา

1.9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

1.9.3 วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

1.9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

1.10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

1.10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครั้ว หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครั้วชุมชน ท้องถิ่น

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1.11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.12.1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้ จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีภารกิจดังนี้

2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.1.1 วิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2.1.3 การวิเคราะห์ ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.2.1 การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา

2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

2.3.1 การตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

2.3.2 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.4.1 การจัดการทรัพยากร

2.4.2 การระดมทรัพยากร

2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงินการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการโอนเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.6 การบริหารบัญชี

2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.6.3 การจัดและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

2.7.2 การจัดหาพัสดุ

2.7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

2.7.4 การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3. ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีภารกิจดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการ

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

3.2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.3.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

3.3.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

3.3.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

3.3.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

3.3.5 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.6 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.3.7 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

3.3.8 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.3.9 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีรายจ่ายเงินเดือน

3.3.10 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทน

3.3.11 งานทะเบียนประวัติ

3.3.12 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.13 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

3.3.14 งานขอหนังสือรับรอง

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.4.1 กรณีความผิดไม่ร้ายแรง

3.4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

3.4.3 การอุทธรณ์ การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

3.4.4 การร้องทุกข์

3.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

3.5 การออกจากราชการ

3.5.1 การลาออกจากราชการ

3.5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3.5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

3.5.6 กรณีไปปฏิบัติงานตามคำสั่งของทางราชการ

3.5.7 กรณีสั่งให้ออกราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.8 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.9 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือพฤติกรรมตนไม่เหมาะสม

3.5.10 กรณีมีมลทินมัวหมอง

3.5.11 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4. ด้านบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตาม

หลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีภารกิจดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษา และระเบียบ กำหนด แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4.1.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม

4.1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้

4.1.4 จัดหา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบที่กำหนดไว้

4.1.5 ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความรู้ ความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า

4.1.6 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.1 รวบรวมประมวลบทวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2 สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3 ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.4 จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบดำเนินการ หรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี

4.2.5 ประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เร่งรัดการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

4.3 งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.1 สำรวจระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.2 จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.3 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ

4.3.5 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่
การศึกษาส่วนกลาง

4.3.6 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเพื่อการบริการ การบริการ
ประชาสัมพันธ์

4.3.7 ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและ
ปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะๆ

4.4 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.4.1 จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา

4.4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.4.3 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ
เพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.4.4 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง
ทราบ

4.4.5 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง
เครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.4.6 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายของสถานศึกษา
และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.5.1 การจัดระบบการบริหาร

4.5.1.1 ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินการ ปริมาณคุณภาพ
และสภาพของสถานศึกษา

4.5.1.2 วางแผนออกแบบ การจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ภายในระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา

4.5.1.3 นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความ
เห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา

4.5.1.4 ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชน
ทั่วไปทราบ

4.5.1.5 ดำเนินการจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่
กำหนด

4.5.1.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มี
ประสิทธิภาพ

4.5.2 การพัฒนาองค์กร

4.5.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

4.5.2.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้างภารกิจ
บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของ
สถานศึกษา

4.5.2.3 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ
ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

4.5.2.4 กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร

4.5.2.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กร
เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

4.5.2.6 นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและ
กระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4.6 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.6.1 สืบค้นข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.2 วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.3 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่างๆของสถานศึกษา

4.6.4 สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการ
บริหารและพัฒนาการศึกษา

4.6.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ
ผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4.6.6 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.6.7 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า
และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.7.1 สืบค้นปัญหาความต้องการจำเป็นของด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร
และบริหารทั่วไป

4.7.2 จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน

4.7.3 จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงานทุกด้าน

4.7.4 ติดตาม ประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของบุคลากรในด้านต่างๆ

4.7.5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

4.8 การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.8.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.8.2 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

4.8.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4.8.4 สรุปประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.9.1 ประสานงานกับชุมชนละท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4.9.2 การจัดทำสำมะโนผู้ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

4.9.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.9.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.10 การรับนักเรียน

4.10.1 ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา ร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

4.10.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

4.10.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดไว้

4.10.4 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน

4.10.5 ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.11 การส่งเสริมและประสานงานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.11.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.11.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

4.11.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

4.11.4 ประสานเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.11.5 ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4.12 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.12.1 วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

4.12.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

4.12.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4.12.4 สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

4.13 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.13.1 ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษารวมถึงความต้องการในการได้รับข่าวสาร ข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

4.13.2 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น

4.13.3 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์

4.13.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

4.13.5 สร้างกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

4.13.6 ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

4.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.14.1 กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น

4.14.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.15 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.15.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจของสถานศึกษา

4.15.2 วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยง และลำดับความเสี่ยง

4.15.3 กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.15.4 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

4.15.5 ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตรการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ

4.15.6 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

4.15.7 ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายใน ตามมาตรการที่กำหนดและปรับปรุงให้เหมาะสม

4.15.8 รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

4.16 งานบริการสาธารณะ

4.16.1 จัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ

4.16.2 จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ

4.16.3 ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการอื่นๆ แก่สาธารณชน ตามความเหมาะสม และศักยภาพของสถานศึกษา

4.16.4 พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณะให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

4.16.5 ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ

4.16.6 ให้ผู้ที่รับผิดชอบงานวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4.16.7 กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

4.16.8 ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ภารกิจการบริหารสถานศึกษา เป็นการกระทำทุกอย่างของผู้บริหารที่กระทำกับครู เพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ของสถานศึกษามีขอบข่ายงานอยู่ 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลัง อำนาจการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าเกิดขึ้นจากช่างฝีมือที่รับผิดชอบ กระบวนการทั้งหมด ต่อมาในช่วงปี 1920 แนวความคิดของ เทย์เลอร์ (Taylor) บิดาของการบริหาร จัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เสนอแนวทางการจัดการโดยวิธีที่ดีที่สุด (one best way) โดยการแบ่งงาน ความรับผิดชอบและตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินการแต่ละงาน ทำให้เกิดการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น ในขณะที่การจัดการทางวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ อย่างมากในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ทำให้มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราการ ลาออก ขาดงาน ความขัดแย้งที่สูงมากขึ้น ต่อมาเกิดแนวความคิดการจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations School) เป็นยุคที่มีความเชื่อว่างานใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยคน เป็นหลัก เมโย (Mayo) แนะนำการมีส่วนร่วมของสมาชิก จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของบุคคล และความก้าวหน้าขององค์กร

จากปัญหามากมายที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดกับรูปแบบการทำงานขององค์กรแบบเดิมๆ ทำให้มีความสนใจอย่างต่อเนื่องในการทำให้คนงานมีส่วนร่วมมากขึ้น แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้เสนอ แนวคิดทฤษฎี เอ็กซ์และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน โดยผู้บริหาร รับรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่ง Theory X เชื่อว่าคนทั้งหลายจำเป็นที่ จะต้องมีการควบคุมและสั่งการ และในอีกด้านหนึ่งตาม Theory Y เห็นว่าคนมีความสามารถและอยากทำสิ่งต่างๆด้วยตนเองมีความรับผิดชอบ และสามารถชี้แนะตนเองเข้าสู่เป้าหมายขององค์กรได้ข้อสันนิษฐานเหล่านี้ยังสะท้อนให้เห็นในผลงานของ นักจิตวิทยามนุษย์ เช่น มาสโลว์ (Maslow) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) และทฤษฎีด้านแรงจูงใจและความสุขของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) การมีส่วนร่วมช่วยตอบสนองความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตและความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ซึ่งกลไกนี้ทำให้เพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน (Wilkinson, 1998)

นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องจากการบริหารแบบเก่าที่ผู้บริหารเป็นจุดศูนย์กลางของทุกสิ่ง โครงสร้างองค์กรที่เอะอะ ขาดการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้นสาเหตุเหล่านี้ทำให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรขึ้นมาหลาย

รูปแบบ เช่น การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม (participative management) การบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management :TQM) การปรับรื้อระบบ (reengineering) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้ปรับเปลี่ยนการบริหารโดยยึดอำนาจตามสายบังคับบัญชาและจำกัดการตัดสินใจของพนักงาน มาเป็นให้ความสำคัญมากขึ้นกับความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจสูง การทำงานร่วมกันเป็นทีม และแนวคิดเกี่ยวกับการ

เสริมสร้างพลังอำนาจเช่นกันที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางตั้งแต่ปี 1997 เป็นต้นมา ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดการสร้างความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร (Cynthia, 1991)

2.2.2 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อีกด้านหนึ่งเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์ คือรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถจะใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้นิยามความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งคล้ายกันและแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้สองความหมายดังนี้

1) การสนับสนุนให้อำนาจ การเสริมความสามารถ การอนุญาต การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคลพัฒนาภารกิจของตนและองค์กรอย่างมั่นใจ

2) การเพิ่มอำนาจ ในกรบริหารการศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้น การเพิ่มอำนาจจึงเป็นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดสรรอำนาจความสะดวกเป็นการกระจายอำนาจและสร้างทีมงาน

สารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้ 2 นัย คือ นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการ ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ นัยที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลังซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร คือ การพัฒนาพลังอำนาจที่มีอยู่แล้วในตัวบุคลากรในระดับหนึ่งให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคลากรค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Gutierrez et al.,1998, p. 228) การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ออกาสบุคลากรได้เรียนรู้ใช้เหตุผล ควบคุมตนเอง มีความรักสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำยอมรับในพลังอำนาจของบุคคลอื่น ร่วมกันทำงานเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จและร่วมกันรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ (Komives, 1994, p. 223 ; Banner & Gagne, 1995, p. 70 ; Reynolds & Gutkin, 1999, p. 768)

Cambridge Dictionary (2020) ได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ว่า กระบวนการของการได้รับอิสรภาพและอำนาจที่จะทำสิ่งที่ตนต้องการหรือเพื่อควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง

(the process of gaining freedom and power to do what you want or to control what happens to you)

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Newstrom (2015) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในความหมายของกระบวนการว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการใด ๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัย (factor) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

Scott and Jaffe (1991) กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นหลักพื้นฐานเบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่งาน และองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและองค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Greenberg (2011) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่า การส่งผ่านความรับผิดชอบ และอำนาจจากผู้บริหารไปสู่พนักงานที่อยู่ระดับล่างกว่า ซึ่งการตัดสินใจนั้นอยู่ในขอบเขตที่สามารถที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

Luthans (2011) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่องค์กรตระหนักถึงพลังอำนาจในตัวบุคคล และต้องการช่วยปลดปล่อยพลังอำนาจทางความรู้ที่มีประโยชน์และแรงกระตุ้นที่มีภายในบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในเขตความรับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น⁴¹

จากความหมายที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงกระบวนการ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ในปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ยิว (Yeo) ได้สรุปว่าสาเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าสูงมาก โดยจะเน้นที่การบริการสะดวกรวดเร็ว
2. ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
3. องค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยการทำงานที่มีการผสมผสานและร่วมมือกัน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ

4. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพจะได้รับการยอมรับ และมีการลงทุน สำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจก็เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยให้พบผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น และจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

6. บุคลากรจะต้องได้รับคำสั่งเพียงด้านเดียว สามารถดำเนินการไปตามรูปแบบและขั้นตอนในการทำงาน สามารถแก้ปัญหา อุปสรรคได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เห็นถึงความสามารถและคุณค่าของตนเอง และทำงานเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม มิได้มุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตน

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานในสังคมยุคปัจจุบันมีความสำคัญต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคล พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น⁴²

1.2 ระดับผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น⁴³

2. ความสำคัญต่อทีมงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจมีปัญหาเรื่องการขัดแย้งหรือมีความคิดที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงงานกัน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพภายในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนาางานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น⁴⁴

3. ความสำคัญต่อองค์กร Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการ

หรือเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมสร้างอำนาจมีส่วนช่วยให้
องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการ
ได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา
ตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน
การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล
ขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้าง
พลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมี
ระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุด ทุกคนจะมีความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร (Kinlaw, 1995)

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้
บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบใน
งานของตนเองมากขึ้น การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน
ร่วมกันเป็นกลุ่ม คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมี
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญในหลายๆ ระดับ ทั้งระดับผู้ปฏิบัติงาน
ระดับทีมงาน ระดับผู้บริหาร รวมถึงระดับองค์กรด้วย

2.2.4 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Lashley (2001) เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไร้พลัง
อำนาจซึ่งอาจรวมถึง

- 1.1 ขั้นตอนระบบราชการ
- 1.2 โครงสร้างขององค์กรที่สูงเกินไป จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ
- 1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน
- 1.4 ผู้บังคับบัญชาอาจมีความเป็นอมตยาธิปไตยมากเกินไปจนกลายเป็นตุ๊กตากลูกน้อง
- 1.5 ระบบการให้รางวัลที่ไม่ได้สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ
- 1.6 เนื่องจากมีความจำกัด จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ

2. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร ใช้เทคนิคทางด้านบริหารเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความ
ความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทใน
การทำงานด้วยกระบวนการนี้ประกอบด้วย

- 2.1 การตั้งเป้าหมาย
- 2.2 การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับอย่างเพียงพอ
- 2.3 ระบบการให้รางวัลตามความสามารถอย่างแท้จริง

2.4 รูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมลูกน้อง

2.5 สร้างงานที่หลากหลายไม่ซ้ำซาก

2.6 ให้ออกาสบุคลากรแสดงความสามารถของตนเอง

3. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองจากหลายแห่งให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ข้อมูลเหล่านี้อาจได้จากการประเมินตนเอง การสังเกตผู้อื่น การให้ผลตอบรับทางวาจา ตลอดจนผ่านทางบรรยากาศการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่น และการไว้วางใจกัน

4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้นและตระหนักในความสามารถของตนเอง

5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Kinlaw (1995) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ประกอบด้วยสองส่วนคือ ขั้นตอน (steps) และข้อมูลสารสนเทศสารสนเทศที่ใส่เข้าไปในกระบวนการ (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอน (steps) รูปแบบการบริหารจัดการกระบวนการนี้มีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4 ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

1) กำหนดขอบเขตและสื่อสาร (define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายที่แท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รู้

2) กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กรการวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ดังนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) ฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณางานที่มีในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป รวมกลุ่มงานที่มีอยู่ให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้ววางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

5) ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์กร (adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ ประการสำคัญคือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น การวางแผน การให้รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรม เป็นต้น

6) ประเมินผลและปรับปรุง (evaluate and improve) เป็นการประเมินขั้นตอนต่างๆ ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Scott and Jaffe (1995) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามียอดประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง เป็นธรรม(Validation) liansauma (Information) uaswidbuu (Participation)

1.1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม คือให้ความเสมอภาคทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหาพร้อมๆกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม หรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศขององค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุล ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือ การสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิด

ทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

Covy (1991) ได้กำหนดเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดคุณลักษณะของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 6 ประการ และขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน ดังนี้เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ 6 ประการ

1. คุณลักษณะ (Character) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ มี 3 ประการ

1.1 ความซื่อตรง คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อผู้อื่นต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน การมองเห็นคุณค่าของตนเอง และเป็นผู้ที่พูดและแสดงออกจากความรู้สึกที่แท้จริง

1.2 ความเป็นผู้ใหญ่ คือ มีความกล้าหาญใช้เหตุผลในการทำงานมีความคิดรอบคอบ และเห็นใจผู้อื่น

1.3 ความมีจิตใจกว้าง คือ การมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลนั้นกระทำได้เป็นลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างปัจจัยเสริมในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2 การวางแผนและการจัดการองค์กร

2.3 การแก้ปัญหาร่วมกัน

3. คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (Win-Win Agreement) หมายถึง ข้อตกลงหรือคำมั่นสัญญาทางด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ในการทำความเข้าใจและตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ และได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการตามคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ

4. การนิเทศตนเอง (Self-Supervision) หมายถึง ความคิดริเริ่มในการวางแผน การทำงาน การสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง และการควบคุมตนเองให้อยู่ในขอบเขตของสัญญาแห่งความสำเร็จ

5. โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (Helpful Structures and Systems) หมายถึง รูปแบบขององค์กรและการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งนี้รวมถึงแผนยุทธศาสตร์โครงสร้างองค์กร การออกแบบระบบงาน การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ ค่าตอบแทน สารสนเทศระบบการสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร และระบบช่วยเหลือบุคลากรให้ได้รับสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

6. ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง (Accountability self-evaluation) หมายถึง การประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนดผลงานที่ต้องการด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจน และสามารถเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสม ในการประเมินผลงานของตนเองได้

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน

1. การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Desired Results) หมายถึง การกำหนดผลงานและความคาดหวังทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกันระหว่าง กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล

2. การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (Guidelines) หมายถึง การกำหนดหลักการนโยบายและกระบวนการดำเนินการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้ นโยบายขององค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องมีความกะทัดรัด เข้าใจง่าย และอยู่บนพื้นฐานของหลักการองค์กร

3. การระบุทรัพยากร (Resources) หมายถึง การระบุทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ คน เงิน โครงสร้าง และระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบดังกล่าวอาจรวมถึงข้อมูลข่าวสารการติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้นได้มากที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

4. การกำหนดภาระหน้าที่ (Accountability) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงานสำหรับใช้ในการรายงานความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานร่วมกันกำหนดมาตรฐานดังกล่าวขึ้นเพื่อตนเอง ทั้งนี้หากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน ทั้งนี้แนวทางในการประเมินผลสามารถดำเนินการได้ 3 แนวทาง ดังนี้

การวัด (Measurement)

การสังเกต (Observation)

การวินิจฉัย (Discernment)

การกำหนดให้ชัดเจนว่าจะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไรจะต้องรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเมื่อไร อย่างไร ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล การปฏิบัติงาน

5. การกำหนดผลที่ตามมา (Consequences) หมายถึง การสรุปผลการดำเนินงานทั้งผลงานที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ถ้าผลงานประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติได้รับตามมาคือ รางวัลตอบแทน ทั้งในด้านการเงินและจิตใจ เป็นต้น การได้รับการยอมรับความชื่นชมยินดี ความก้าวหน้า การได้รับหน้าที่ใหม่ การได้รับเข้าฝึกอบรม การได้รับการยืดหยุ่นในการทำงาน ได้รับอนุญาตให้ลางาน เพิ่มความรับผิดชอบ ได้รับสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากรายได้ปกติ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงกันข้ามถ้าผลงานไม่ประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับการตำหนิ ถูกส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือถูกไล่ออกจากงาน

Tracy (1990) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า พีระมิตอำนาจ (Power pyramid) มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน บอกให้บุคลากรเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นประจำ

ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและของบุคลากรอื่นๆ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่ากับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการพิจารณาความสามารถของบุคลากรก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้นๆ และแจ้งขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรทราบก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า มีการควบคุมบุคลากรให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม และดำเนินการแก้ไขเมื่อบุคลากรใช้อำนาจในทางมิชอบ

3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set standard of excellence) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้แก่มาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงาน กำหนดให้มาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง ผู้บริหารให้ความรู้และเสริมสร้างเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นประจำ มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถบรรลุความสำเร็จได้

4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารร่วมกับคณะทำงานพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และแน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นทำให้บุคลากรเกิดทักษะและเกิดความตั้งใจในการทำงานและส่งเสริมให้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร

5) การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) ผู้บริหารต้องไม่ปกปิดข้อมูลสารสนเทศอันมีค่า เพียงเพราะกลัวจะสูญเสียอำนาจ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาข้อมูลสารสนเทศด้วยตนเอง ให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ผู้บริหารให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุขององค์กรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ใช้วิธีการสื่อสารกับบุคลากรที่เหมาะสม

6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง มีการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับผ่านจดหมายเพื่อความเป็นส่วนตัวแก่บุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม ใช้การประชุมเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล โดยให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป

7) ให้การยอมรับ (Recognition) ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นผู้ชนะ ให้การยอมรับพวกเขาในฐานะสมาชิกทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล ผู้บริหารให้การยอมรับแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความสำเร็จของเขา โดยสื่อถึงการขอบคุณอย่างจริงใจ ให้การยอมรับในตัวบุคลากรรวมถึงความสำเร็จของเขาด้วย

8) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะและความไว้วางใจจากความสามารถของบุคลากรได้ ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรรู้ว่าจะได้รับ ความไว้วางใจ โดยบุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับ ความไว้วางใจ และสร้างความไว้วางใจโดยคิดเสมอว่า “การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด” และผู้บริหารแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร

9) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้อผิดพลาดเป็นประสบการณ์เชิงบวก ผู้บริหารให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่บุคลากรที่มีข้อผิดพลาด ให้กำลังใจและรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบกับบุคลากรเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของบุคลากรต่อหน้าเพื่อร่วมงาน และยอมให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของบุคลากรอื่น ๆ ในเวลาเดียวกัน

10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect) ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ไม่แย้งชิงอำนาจหน้าที่ของพวกเขา ช่วยบุคลากรมองหาวิธีทำให้ งานง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น และเคารพในความเป็นส่วนตัวของบุคลากรรับรู้ความยากลำบาก และเคารพใน ภาระหน้าที่ส่วนตัวของบุคลากรด้วย

2.2.5 หลักการและองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู

Short and Greer (1997, p. 134-135) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
2. ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ พลังอำนาจในการทำงาน

หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์การสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร (Kouzes & Posner, 1997, p. 248) สิ่งที่ฝ่ายบริหารและบุคลากรต้องคำนึงถึงในกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

1. ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น
2. ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน
3. การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง

Lunenburg and Ornstein (1996, p. 117) ; Hargreaves (1994, p. 261) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องเกิดประโยชน์เกิดผลดีกับทุกคนทุกฝ่าย (Hawkins, 1997, p. 2) ได้มีบุคคลเสนอแนะหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในทางปฏิบัติไว้ดังนี้

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ Sergiovanni (1991, p. 136-137) ให้ไว้ดังนี้

1. ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่และให้มีอิสระในการปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

Sergiovanni (1991) ได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึก ด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่จะต้องแสดงผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบสำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่น สิ่งอื่นรอบด้าน

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ Harvey and Drolet (1994, p. 127) ให้ไว้ดังนี้

1. ให้อำนาจการทำงานสำคัญ
2. ให้อำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ
3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลาและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

Blasé and Blasé (1994, p. 52-55) ให้ไว้ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม
8. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน
9. รักษาความสัตย์ซื่อ เที่ยงธรรม ไม่ติดอยู่กับอำนาจ
10. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน
11. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา
12. สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
13. ให้อำนาจกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

Blanchard et al. (1996, p. 70)

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

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ปฏิบัติอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคมของค่านิยม การช่วยเหลือมีน้ำใจให้กัน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน

Gutierrez et al. (1998, p. 149) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความรักเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติ

สรุปหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่

1. สร้างความตระหนักในบุคลากรให้สำนึกกว่าบุคคล คือ ผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
2. เสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในการทำงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ ได้แลกเปลี่ยนความคิด ได้แสดงออกและพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน
4. ให้สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อใหสอดคล้องกับสภาวะการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม
5. ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร
6. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ข้อมูล ข่าวสารเพื่อการทำงาน
7. ให้บุคลากรมีอิสระวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ
8. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การเรียนรู้จากกันและกันการทำงานร่วมกันเป็นทีม
9. เตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้โอกาสการทำงาน ให้ทำงานที่สำคัญมีคุณค่างานที่ท้าทายความสามารถ
10. ยอมรับในผลการปฏิบัติงานหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น พร้อมรับการตรวจสอบพร้อมที่จะช่วยเหลือ ขจัดปัญหาอุปสรรคและพัฒนางานสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ
11. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน
12. สร้างความไว้วางใจ เคารพเชื่อถือในกันและกัน ทั้งในระหว่างบุคลากรบุคลากรกับฝ่ายบริหาร และส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจของความเป็นทีมงาน

Luthans (1998, p. 41-43) ได้เสนอแนวปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรไว้ดังนี้

1. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญ ยอมรับความคิดเห็นสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและทำให้บุคลากรกระตือรือร้นเต็มใจปฏิบัติงาน

2. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยทำให้เกิดการสร้างงานหรือสิ่งใหม่ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อองค์การและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เกิดจากความคิด การพัฒนาของบุคลากรในองค์การ

3. ให้บุคลากรได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพราะข้อมูลข่าวสารเป็นรากฐานการสร้างพลังอำนาจทั้งทางความคิดการปฏิบัติ การตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงพัฒนา

4. สร้างความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ เพราะแม้บุคลากรที่มีพลังอำนาจจะเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการกระทำของตนว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การก็ควรมีความพร้อมที่จะอธิบายให้เหตุผลในสิ่งที่กระทำ ในสิ่งที่เกิดขึ้น การตรวจสอบช่วยให้เกิดความมั่นใจในความเพียรพยายามทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นสำนึกรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน ให้แนวทางการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความไว้วางใจในกันและกัน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาระบบความสัมพันธ์ของการทำงานที่องค์การดำเนินการ

สภาวะที่บุคลากรของทีมงานต้องการจากฝ่ายบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Gordon, 1999, p. 168) ได้แก่

1. ให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอในด้านทรัพยากรและเวลา
2. สร้างความไว้วางใจในกันและกัน สร้างความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแก้ไขปัญหาคู่ประสานร่วมกัน
3. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทักษะทางเทคนิคการปฏิบัติและการจัดการงานในหน้าที่
4. ให้โอกาสในการเลือกดำเนินงานที่เหมาะสมและเป็นจริงได้
5. มีหน่วยช่วยเหลือสนับสนุนในสภาวะที่ต้องเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง

Hussey (1998, p. 564-565) ได้เสนอแนะสิ่งที่ควรกระทำในองค์การที่มีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรตระหนักในเป้าหมาย ภารกิจขององค์การและใช้เป็นหลักปฏิบัติ
2. ยอมรับในผลงานและอภัยในความผิดพลาดของบุคลากรที่เกิดขึ้น
3. ใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของบุคลากร เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและการทำงาน
4. ให้การฝึกอบรมในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
5. ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวทางที่แต่ละฝ่ายได้เลือกสรรแล้วว่าจะนำองค์การไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

เป้าหมายความสำเร็จ

Blase and Blasé (1994, p. 8-9) กล่าวถึงปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูไว้ว่า ได้แก่

1. การยอมรับและให้ความไว้วางใจในตัวครู
2. การสนับสนุนการพัฒนาทีมงานและปฏิบัติในสิ่งที่ครูได้ตัดสินใจ
3. การมีเวลาสำหรับพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. คุณธรรม ความสำนึกในภาระหน้าที่ของครู
5. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของครู
6. ความรู้ ทักษะความสามารถในการทำงานของครู
7. เป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาหลักการและองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู ควรจะมีดังนี้

1. การไว้วางใจและการให้อิสระในการทำงาน
2. การฝึกอบรม การพัฒนา การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร
3. ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานร่วมกัน
4. การยอมรับและการให้อภัยความผิดพลาด
5. การสนับสนุนทรัพยากร

โดยสรุปแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อความสำเร็จ ในการบริหารองค์กร การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงานในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น การนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง ในการทำงานให้อำนาจและโอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ตามขอบเขตที่เป็นไปได้ให้การสนับสนุน ในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และระบบการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีการให้รางวัล และผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.6 การสังเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 2.1 สรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู

แนวคิด	Kouzes & Pomer (1987)	Sergiovanni (1991)	Harvey & Drolet (1994)	Blanchard & Randolph.	Gutierrez, Parsons & Cox	Hussey (1998)	Blase & Blase. (1994)	รวม
1. การมีส่วนร่วม	/		/		/		/	4
2. การได้รับโอกาส	/		/		/	/		4
3. การได้รับอำนาจ		/	/	/	/		/	5
4. การสร้างแรงจูงใจ		/		/	/		/	4
5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	/				/	/		3

จากการการสังเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาอันเป็นองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การได้รับอำนาจ (X_1) การได้รับโอกาส(X_2) การสร้างแรงจูงใจ (X_3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5)

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานหมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

- 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดการเรียนรู้
 - 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม
 - 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
 - 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน
 - 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
 - 3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
 - 3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - 3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รวมโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน กับโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 โรงเรียน มีเขตปกครอง รวม 27 เขตปกครอง ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสน

นอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (ตั้งอยู่ในโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์) นายปรีชา จิตรสิงห์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นท่านแรก และปัจจุบันนางสาวรัตติมา พานิชอนุรักษ เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ยุวธิดา ซาปัญญา (2554) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตและจดบันทึกภาคสนามกลุ่มสนทนากลุ่มและการศึกษาเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน บริหารและครูในศูนย์โรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้มาศึกษาดูงานพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงานมีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายของการ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน 3 ลักษณะ คือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาและเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและการเสริมสร้าง พลังอำนาจของครูด้านจิตใจด้วย 9 วิธีการได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุน ทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น การมอบหมายงาน การสอนแนะนำ การมีส่วนร่วม การส่งเสริม การทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความ ร่วมมือ โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การกำหนด เป้าหมายร่วม การมอบหมายงาน การติดตามการทำงานและการสะท้อนผลการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ครูผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเครือข่ายของโรงเรียน

พรฐิตา ฤทธิ์รอด (2556) ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่องค์ประกอบหลักที่ 1 ระดับบุคคล มี 5 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ 2) การเคารพ การตัดสินใจและการให้อิสระภาพ 3) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) การให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) การคาดหวัง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ 30 แนวทาง องค์ประกอบหลัก ที่ 2 ระดับทีมงาน มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การให้ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่การสร้างทีมงาน 2) การสร้างทีมงาน 3) การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 4) การให้อิสระแก่

ทีมงานในการปฏิบัติงาน 5) การให้ข้อมูลสารสนเทศ 6) การสร้างความสัมพันธ์และค่านิยมร่วมกัน 7) การสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร โดยมีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ 27 แนวทาง องค์ประกอบหลักที่ 3 ระดับองค์กร มี 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมและพัฒนา ความร่วมมือ 2) การกระจายอำนาจในองค์กร 3) การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การบริหารจัดการองค์กร 5) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 6) การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ให้มีความยืดหยุ่น 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมีแนวทางการเสริมพลัง 26 แนวทาง ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ พบว่ามี ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และ พัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การบริหารแบบการเมืองสภาพที่พึงประสงค์พบว่าการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการบริหารแบบการเมืองค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้าน การบริหารแบบเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงสุด และต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบการเมือง รูปแบบบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น คือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน

รัตตมณี มาสาซ้าย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้แรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการให้โอกาสแก่ครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครู 2) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานครู 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก

พัชรมน คุ่มจินดา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานบึงกาฬแพ่งแสน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานบึงกาฬแพ่งแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการยอมรับอยู่ในระดับมากมีคะแนนสูงสุด ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ความรู้และสารสนเทศ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ควรดำเนินการดังนี้ 2.1 ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาพัฒนาศักยภาพครูและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสม 2.2 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วางโครงสร้างการ บริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน 2.3 ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีเหตุมีผล 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามความจำเป็น โดยวิธีที่เหมาะสมและตรงเวลา

สวาด พลกล้า (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำของครู การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 3) การเสริมพลังอำนาจของครูกับปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้คุณลักษณะทักษะ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง การระบุทรัพยากร การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดภาระหน้าที่การนิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล และการกำหนดผลที่ตามมา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการผลสัมฤทธิ์ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติและ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล และผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตรียพล โฉมไสว และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า การเสริมสร้างพลัง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล องค์กรหรือชุมชนมีความสามารถจัดการชีวิตของตน บุคคลมีความตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีภาวะผู้นำ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน มีและรู้สึกถึงความรับผิดชอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการสร้างเสริม ให้บุคคลมีความสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ความรู้สึกได้เรียนรู้การทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จึงนับเป็นกระบวนการในการสนับสนุนช่วยเหลือและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1.ทักษะการบริหารทักษะที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2.บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3. การมีทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กระบวนการเสริมพลังอำนาจ มีขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดเป้าหมายร่วม 2. สนับสนุนทรัพยากร 3. การสร้างขวัญกำลังใจ 4. การติดตามการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากร ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรีโดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ, ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ, ด้านยอมรับข้อผิดพลาด, ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่, ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา, ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ, ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Balyer et al. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเหล่านี้โดยให้โอกาสในการตัดสินใจร่วมกัน, ปรับปรุงสถานภาพ, ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าสนใจยิ่งขึ้น, สร้างความสัมพันธ์บนหลักการแห่งความไว้วางใจ, และสร้างการสื่อสารที่ตระหนักรู้ครุอย่างไว้ใจตาม ผู้บริหารไม่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเพียงพอ พัฒนาประสิทธิภาพในตนเอง สนับสนุนความเป็นอิสระของตน หรือใช้บทบาทในการบริหารบางตำแหน่ง

Jiang et al. (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนอนุบาล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กร: A Chinese Model ผลการจำลองสมการโครงสร้างพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและความพึงพอใจในการทำงานทำนายบรรยากาศองค์กรได้ การเพิ่มขีดความสามารถของครูทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ และความพึงพอใจในงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบรรยากาศองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้ในจากกระบวนการนี้ไม่สอดคล้องกับการค้นพบของการศึกษาตะวันตกส่วนใหญ่ และมีการพูดคุยถึงผลกระทบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

Rabhi et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นจริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมอบหมายอำนาจหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแรงจูงใจในตนเอง และการพัฒนาตนเองตามลำดับ คุณวุฒิด้านวิชาการไม่มีผลกระทบต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาแนะนำให้สนับสนุนการนำแนวคิดการเสริมอำนาจไปใช้โดยการเผยแพร่วัฒนธรรมการเสริมอำนาจในด้านการศึกษา, วินิจฉัยข้อจำกัดขององค์กรที่เกี่ยวข้อง, เพิ่มความมั่นใจ, ปรับปรุงการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร, ส่งเสริมการ

ทำงานเป็นทีม, จัดหาช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ดูแลระบบและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาระบบ
สิ่งจูงใจใหม่ ,ตำแหน่งผู้บริหารและลักษณะงานตามวุฒิการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 52 คน
- 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 72 คน
- 3) ครู จำนวน 5,895 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 606 - 610; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรัตน์, 2542, น.148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 44 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 59 คน และครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร ตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ลักษณะประชากร	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้อำนวยการโรงเรียน	52	44
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	127	59
ครู	6,166	361
รวม	6,345	464

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ จำนวน 6 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

คุณสมบัติของโรงเรียนที่ดำเนินการไปสัมภาษณ์ คือ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและเป็นเลิศทางด้านวิชาการ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในด้าน

1. การให้ได้รับอำนาจ
2. การได้รับโอกาส
3. การสร้างแรงจูงใจ
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในด้าน

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกคำถามออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การให้ได้รับอำนาจ 2) การได้รับโอกาส 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคอร์ท (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : น.77-82)

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของช่วงระดับ

- 5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินผลโดยใช้เกณฑ์การประเมินตั้ง ต่อไปนี้ เป็นมาตราส่วน ประมาณ ค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) มีน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกคำถามออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการ เรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับของลิเคอร์ท (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541, น.77-82) โดย กำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของช่วงระดับ

- 5 หมายถึง ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู มาก
- 3 หมายถึง ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู น้อย
- 1 หมายถึง ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู น้อยที่สุด

โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินผลโดยใช้เกณฑ์การประเมินตั้ง ต่อไปนี้ เป็นมาตราส่วน ประมาณ ค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) มีน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 มาตรฐานปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 มาตรฐานปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 มาตรฐานปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 มาตรฐานปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 มาตรฐานปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3.3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ใช้การแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและครูจากโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและเป็นเลิศทางด้านวิชาการเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (key informant interview)

3.4 การสร้างเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม

1) ศึกษาค้นคว้าจากตำรา บทความ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

2) รวบรวมข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างกระทงคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข

3) นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

5) นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของกระทงคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจข้อความตรงตามประเด็นของเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงประเด็นของเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความไม่ตรงตามประเด็นของเนื้อหา

6) ปรับปรุงกระทงคำถามตามข้อสังเกตและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนผู้แทนครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อคำถามรายข้อกับผลรวมทั้งหมด (Corrected Item Total Correlation) ได้ค่า Reliability Coefficients ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปปรับปรุง แก้ไข และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้ว นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

3.4.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์ วิจัยภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา (In-depth Interview) โดยกำหนดระดับให้เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1.1 บันทึกข้อมูลต่อสำนักงานประสานงานบัณฑิตวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.2 ส่งหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

3.5.1.3 ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านทาง Google form ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.1.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำแบบสอบถามและมาจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

3.5.2.1 ดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกการสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมาย

3.5.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการบันทึกการสัมภาษณ์ และนำมาสังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนา

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบ จัดหมวดหมู่ ลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถาม ในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และมาตรฐานการปฏิบัติงานครู หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

2.2 การวิเคราะห์ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2.4 การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple regression)

3. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้ในการวิเคราะห์ (Content Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 464 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 4.6 ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 4.7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปร ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
S.E.b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่า เป็นตัวแปรมาตรฐาน
sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร
X ₁	แทน	ปัจจัยด้านการได้รับอำนาจ
X ₂	แทน	ปัจจัยด้านการได้รับโอกาส
X ₃	แทน	ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ
X ₄	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X ₅	แทน	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
Y	แทน	มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
\hat{Y}	แทน	มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ที่ ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z	แทน	มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่ ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 464)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	20.0
หญิง	371	80.0
รวม	464	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	100	21.6
30 - 40 ปี	247	53.2
41 - 50 ปี	68	14.7
51 ปีขึ้นไป	49	10.6
รวม	464	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	258	55.6
ปริญญาโท	199	42.9
ปริญญาเอก	7	1.5
รวม	464	100.0
ตำแหน่ง		
ครู	361	77.8
ผู้บริหาร	103	22.2
รวม	464	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 464 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นครู จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในภาพรวมโดยจำแนกเป็นรายด้าน (n = 464)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการได้รับอำนาจ	3.92	0.63	มาก	1
2. ด้านการได้รับโอกาส	3.80	0.67	มาก	3
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	3.85	0.58	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.78	0.77	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.69	0.76	มาก	5
เฉลี่ย	3.81	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการได้รับอำนาจ (n = 464)

ด้านการได้รับอำนาจ	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บริหารผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่	4.00	0.80	มาก	2
2. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู	3.84	0.81	มาก	6
3. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู	3.92	0.88	มาก	3
4. ผู้บริหารรับรองผลการปฏิบัติงานของครู	3.87	0.95	มาก	5
5. ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเผยแพร่ครู	4.01	0.88	มาก	1
6. ผู้บริหารให้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.91	0.87	มาก	4
เฉลี่ย	3.92	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการได้รับอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่ครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.01$) รองลงมา คือ ผู้บริหารผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.00$) และผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู ($\bar{X}=3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการได้รับโอกาส (n = 464)

ด้านการได้รับโอกาส	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.84	0.86	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.84	0.92	มาก	2
3. ผู้สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.83	0.95	มาก	4
4. ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	4.01	0.92	มาก	1
5. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากผลงานการทำงานอย่างยุติธรรม	3.59	1.03	มาก	6
6. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.66	1.00	มาก	5
เฉลี่ย	3.80	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการได้รับโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.01$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.84$) และผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X}=3.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ (n = 464)

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้การส่งเสริมกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน	3.90	1.25	มาก	2
2. ผู้บริหารดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆตามผิดให้แก่ครูอย่างสะดวกรวดเร็ว	3.85	0.90	มาก	5
3. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.86	0.95	มาก	3
4. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.96	0.80	มาก	1
5. บริหารให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคน	3.86	0.75	มาก	4
6. ผู้บริหารสร้างมิตรภาพสร้างความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู	3.80	0.72	มาก	6
7. ผู้บริหารมักจะสอบถาม เกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของครูอยู่เสมอ	3.73	0.90	มาก	7
เฉลี่ย	3.85	0.583	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.96$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การส่งเสริมกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X}=3.90$) และผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (n = 464)

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน	3.69	1.02	มาก	5
2. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	3.95	0.93	มาก	1
3. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	3.71	0.86	มาก	4
4. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน	3.82	0.90	มาก	2
5. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	3.74	0.93	มาก	3
เฉลี่ย	3.78	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.95$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=3.82$) และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X}=3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (n = 464)

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้โอกาสได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบอาชีพครู	3.71	0.99	มาก	4
2. ผู้บริหารจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู	4.17	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารดำเนินการให้คำแนะนำในการขอวิทยฐานะของครู	3.34	1.11	ปานกลาง	6
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้าทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	3.37	1.00	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	3.78	1.53	มาก	2
6. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	3.75	0.92	มาก	3
เฉลี่ย	3.69	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือ ผู้บริหารพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=3.78$) และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.75$) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมโดยจำแนกเป็นรายด้าน (n = 464)

ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	3.84	0.69	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.98	0.47	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.13	0.38	มาก	1
เฉลี่ย	3.98	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.13$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=3.84$)

ตารางที่ 4.9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (n = 464)

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	3.81	0.99	มาก	6
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	3.76	0.97	มาก	8
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน	3.88	0.95	มาก	3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
4. ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	3.90	0.94	มาก	2
5. ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ	3.84	0.93	มาก	5
6. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้	3.80	0.83	มาก	7
7. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม	3.94	0.78	มาก	1
8. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.86	0.84	มาก	4
9. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้	3.73	0.73	มาก	9
เฉลี่ย	3.84	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.94$) รองลงมา คือ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ($\bar{X}=3.90$) และส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน ($\bar{X}=3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (n = 464)

ด้านการจัดการเรียนรู้	\bar{x}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.73	0.77	มาก	19
2. มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.76	0.84	มาก	18
3. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	3.85	0.78	มาก	15
4. พัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้	3.84	0.85	มาก	17
5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสัมพันธ์กัน	3.84	0.88	มาก	16
6. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงมากขึ้น	3.88	0.86	มาก	14
7. ร่วมกันบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม	3.88	0.87	มาก	13
8. ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและความจำกัดของสถานศึกษา	4.05	0.87	มาก	7
9. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ	4.04	0.87	มาก	12
10. สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.05	0.85	มาก	8
11. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.12	0.79	มาก	2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้	\bar{x}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
12. สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.13	0.75	มาก	1
13. สามารถวิจัย สร้างนวัตกรรม ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.05	0.78	มาก	9
14. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.11	0.76	มาก	3
15. เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.09	0.74	มาก	5
16. ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน	4.10	0.75	มาก	4
17. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.06	0.78	มาก	6
18. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาปรับปรุง	4.05	0.75	มาก	11
19. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.77	มาก	10
เฉลี่ย	3.98	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.13$) รองลงมา คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X}=4.12$) และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (n = 464)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	\bar{X}	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.04	0.75	มาก	9
2. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน	4.01	0.81	มาก	10
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	4.18	0.74	มาก	4
4. เข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ	4.08	0.71	มาก	7
5. มีความพึงพอใจการการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	4.23	0.66	มากที่สุด	2
6. เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.16	0.70	มาก	5
7. เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.19	0.69	มาก	3
8. ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน	4.26	0.66	มากที่สุด	1
9. ร่วมเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	4.05	0.75	มาก	8
10. ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.08	0.75	มาก	6
เฉลี่ย	4.13	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.26) รองลงมา คือ มีความพึงพอใจการการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน (\bar{X} =4.23) และเข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (\bar{X} =4.19) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การได้รับอำนาจ (X_1) การได้รับโอกาส(X_2) การสร้างแรงจูงใจ (X_3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) กับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแสดงผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y
ด้านการได้รับอำนาจ (X_1)	0.397**	0.276**	0.061	0.368**
ด้านการได้รับโอกาส (X_2)	0.424**	0.245**	0.027	0.361**
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3)	0.523**	0.341**	0.050	0.466**
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4)	0.666**	0.466**	0.105*	0.620**
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5)	0.793**	0.450**	0.111*	0.691**
การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน (X)	0.678**	0.430**	0.087	0.607**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.607 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกด้านกับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.691$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) ($r=0.620$) ตามด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_3) ($r=0.466$) ด้านการได้รับอำนาจ (X_1) ($r=0.368$) และด้านการได้รับโอกาส (X_2) ($r=0.361$) ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยนำตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ การได้รับอำนาจ (X_1) การได้รับโอกาส(X_2) การสร้างแรงจูงใจ (X_3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) กับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการนำเข้าแบบขั้นตอน (Stepwise) เสนอผลดังตารางที่ 4.13 - 4.184

5.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีมาตรวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.2 ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 464 คน ซึ่งถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

5.1.3 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = 0.077 และมีค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig. = .000)

ตารางที่ 4.13 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	35.828	5	7.166	93.600	.000 ^b
Residual	35.063	458	.077		
Total	70.892	463			

5.1.4 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.14 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ด้านการได้รับอำนาจ (X ₁)	0.255	3.929
ด้านการได้รับโอกาส (X ₂)	0.274	3.646
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X ₃)	0.272	3.670
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X ₄)	0.395	2.532
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X ₅)	0.355	2.816

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน มีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ระหว่าง 0.255 – 0.395 ไม่น้อยกว่า 0.200 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ระหว่าง 2.532 – 3.929 น้อยกว่า 5.3 ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity หรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

5.2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (y_{tot}) โดยการวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำเข้าตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่ออธิบายตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t.	Sig.
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.568	0.068		37.674	0.000
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X ₄)	0.266	0.026	0.519	10.356	0.000**
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X ₅)	0.115	0.025	0.228	4.550	0.000**

R = 0.707 R Square (R²) = 0.500

Durbin - Watson = 1.620

F. = 422.639 Sig = 0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.707 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.500 หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 50.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความคลาดเคลื่อนของ Durbin - Watson เท่ากับ 1.620 > 1.5 แสดงว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกันในระดับสูง ไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์ในตัวแปร (Autocorrelation) สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.568 + 0.266 (X_4) + 0.115 (X_5)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 0.519 (X_4) + 0.228 (X_5)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1. จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) มีค่า $t. = 10.356$, Sig. = 0.000 < 0.01, Beta = 0.519

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ว่า ถ้าการเปลี่ยนแปลงด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพิ่มสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.519 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ด้านอื่นๆ ให้คงที่

2. จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยตัวแปรด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) มีค่า $t. = 4.550$, Sig. = 0.000 < 0.01, Beta = 0.228

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ว่า ถ้าการเปลี่ยนแปลงด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพิ่มสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.228 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ด้านอื่นๆ ให้คงที่

4.6 ผลการสัมภาษณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 3 คน สรุปผลดังนี้

ส่วนที่ 2 ประเด็นการให้สัมภาษณ์

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู การที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของผู้บริหาร ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน รวมถึงการจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม การทำวิทยฐานะ และการให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ให้โอกาสได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบอาชีพครู และสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้าทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกันและดำเนินการให้คำแนะนำในการขอวิทยฐานะของครู ทำให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ทำให้เกิดผลที่ดีกับตัวผู้เรียน รวมถึงบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ปัญหา – ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการการเสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเป็นผู้สร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น และใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (ทั้ง 3 ด้าน อย่างไร)

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมครูให้มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมกับครู ลดภาระงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ให้ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับครูในการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน

3.2 การจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร ปลูกฝังส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ทั้งการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ รวมถึงมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับครูเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมครูในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน แก้ไข และส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

4.7 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	
ให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	13
การยอมรับในความสามารถของครู	15
ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	
ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	22
ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน	17
ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	8
จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู	12
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	18
ให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	14
ผู้บริหารให้การเคารพการตัดสินใจของครู	9

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู	10
รับฟังความคิดเห็นของคุณครู	11
ผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่	12
ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูตามที่ได้รับมอบหมาย	15
2. แนวทางการส่งเสริมปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	
พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้	12
ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกสวัสดิการต่างๆ	15
ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	22
เน้นการทำงานเป็นทีม	18
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	26
สนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน	19
กำหนดข้อปฏิบัติและปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	13
ลดภาระการประเมินเอกสาร	18
ส่งเสริมให้ครูแสดงออกตามศักยภาพ	11
มีความยืดหยุ่นในการทำงาน	9
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	17
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	8

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการได้รับโอกาส ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ

5.1.2 การศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ตามลำดับ

5.1.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารประกอบด้วย การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ใน

ระดับต่ำถึงปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.361 ถึง 0.691 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู พบว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.607 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกด้านกับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X₅) มีความสัมพันธ์สูงสุด (r=0.691) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₄) (r=0.620) ตามด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₃) (r=0.466) ด้านการได้รับอำนาจ (X₁) (r=0.368) และด้านการได้รับโอกาส (X₂) (r=0.361) ตามลำดับ

5.1.4 การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าตัวแปรร่วมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู คือ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตัวแปรด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 0.50 สามารถร่วมกันทำนายมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์เป็นรายด้าน พบว่าตัวแปรด้านที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย = 0.519 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย = 0.228 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z = 0.519 X_4 + 0.228 X_5$

5.1.5 การศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการการเสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเป็นผู้สร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นและใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมครูให้มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในทำงานร่วมกับครู ลดภาระงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับครูในการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร ปลายส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ทั้งการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ รวมถึงมีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับครูเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมครูในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน แก้ไข และส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารและน่านวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่ครู มีกรณีผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ ให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู ให้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู รวมถึงผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ มอบหมายให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ส่งเสริมกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน อำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่และบริหารให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Rue and Byars (1995, p. 230) กล่าวถึงการกระจายอำนาจการทำงานทางการบริหารการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541, น. 91 – 92) ได้แก่ การแบ่งอำนาจ (deconcentration) มีการจัดสรรอำนาจหน้าที่การตัดสินใจจากศูนย์อำนาจกลางสู่หน่วยปฏิบัติงาน ให้มีอำนาจทำการเสมือนเป็นศูนย์อำนาจ การมอบอำนาจ (delegation) เป็นการที่ศูนย์อำนาจกลางมอบอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจไปยังหน่วยปฏิบัติงาน ให้เป็นผู้ทำการแทนตามขอบเขตของอำนาจที่มอบให้ การให้อำนาจ (devolution) เป็นการที่ผู้บริหารให้อำนาจการปฏิบัติ ตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ได้โดยสมบูรณ์ภายในขอบเขตของอำนาจที่ให้ และการให้เอกชนดำเนินการ (privatization) เป็นการให้เอกชนมีอำนาจรับผิดชอบในการดำเนินการทั้งหมด การกระจายอำนาจเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ทำให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีพลังอำนาจสามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากการสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม สามารถยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้และเอาใจใส่ผู้เรียน พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและความจำกัดของสถานศึกษา สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ และร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรฐิตา ฤทธิรอด (2556) ศึกษา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการวิจัย พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาเรื่องเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง ก็จะทำให้ครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากขึ้นด้วย และในทางกลับกัน หากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับต่ำ ก็จะทำให้ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูต่ำไปด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.691 สอดคล้องกับ Breeding (2008) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่ม

ศักยภาพในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กันของบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูรองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.620 สอดคล้องกับ Lashley (1997) กล่าวว่า บุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะเป็นองค์การเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการกระทำในสิ่งที่เป็นเกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเชื่อว่าบุคคลมีอำนาจซึ่งเป็นอำนาจด้านความสามารถที่ต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสูงสุด (X_5) ($r_{x_5y} = 0.691$) อย่างไรก็ตาม พบว่าผลการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพกลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 5 ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.76) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเมื่อผู้บริหารจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นมีผลทำให้ครูมีกำลังใจและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้มากขึ้น

2. ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสูงเป็นลำดับที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_4) ($r_{x_4y} = 0.620$) อย่างไรก็ตามพบว่าการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 4 ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.77) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเมื่อผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนและมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้เพิ่มมากขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู น้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (X_2) ($r_{x_2y} = 0.361$) อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังไม่มี การแสดง การยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ขาดการส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น มอบหมายให้ครูทำงานที่ทำทลายความสามารถหรือขาดการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

5.2.4 จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า เสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความก้าวหน้าใน วิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.50 ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิค การบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ครูเปลี่ยนโลกทัศน์ เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้ การปฏิบัติงานของ ครูนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารจึงทำให้ครูมีทักษะ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นั้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง เท่าไหร่ ยิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการ บริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ และพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การบริหารแบบการเมืองสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าการบริหารแบบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการบริหารแบบการเมืองค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารแบบเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงสุด และต่ำที่สุดคือ รูปแบบการบริหารแบบ การเมือง รูปแบบบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเพื่อนร่วมงานโดยใช้วัฒนธรรมและการเมืองเป็นฐาน

อย่างไรก็ตามพบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 4 ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.77) และผลจาก

การวิจัยพบว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 5 ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.76) สถานศึกษาจึงควรมีการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดผลดีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

5.2.5 แนวทางการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมครูให้มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานร่วมกับครู ลดภาระงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียนรวมถึงส่งเสริมการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับครูในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกับครูเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมครูในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน แก้ไข และส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน คัมจินดา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน พบว่า แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน ควรดำเนินการ ได้แก่ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาพัฒนาศักยภาพครูและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสมกำหนดเป้าหมายวางโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีเหตุผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 ผลจากการวิจัยที่ได้พบว่า การส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน วางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลจากการวิจัยที่ได้พบว่า การส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีอิทธิพลส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารมีนโยบาย เปิดโอกาสได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบอาชีพครู สนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้าทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกันและให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2) ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

2.1 จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ข้อมูลข่าวสารและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่ครู ผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ มีการให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู ให้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูมากยิ่งขึ้น

2.2 จากการศึกษาพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียนแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นและร่วมวางแผนและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อมาตรฐานปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). *การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร.
http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000009938
- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 532-548. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/241055/166163>
- คณิต เขียววิชัย. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 11(1). 1-12. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/download/201941/140962/617802>
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. ทวีพริ้นท์ (1991).
- ตริยพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนา และเนติ เฉลยวาเชศ. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(1), 123 -136. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/download/235932/163709/824442>
- นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(1), 21-33. http://edu.msu.ac.th/journal/home/journal_file/317.pdf
- ประสิทธิ์ สุวรรณรัตน์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/23217/MA_Patcharamon_Khumjinda.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- พรจิตตา ฤทธิ์รอด, วิทยา จันทร์ศิลา, ฉลอง ชาติรุประชีวิน และสำราญ มีแจ่ง. (2556). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(1), 60-69. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/9304/8417
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้คอมพิวเตอร์*. ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง*. มนตรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุวธิดา ขาปัญญา. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยฐานราก*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตมณี มาสาซ้าย. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *ศัพท์ศึกษาศาสตร์*. อรุณการพิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). (ฉบับปรับปรุง). ศูนย์
หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2725/1/59252325.pdf>
- วิรินทร์ดา เสือจอย. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3543/1/61252338.pdf>
- ศรัริรัตน์ วงษ์วิรัตน์, สมชัย วงษ์นายะ, เพชรา บุคสีทา, และสรณี กัณท์นิล. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การ
เสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 18. *วารสารวิชาการและ
วิจัยสังคมศาสตร์*, 10(29), 109-124 ฉบับพิเศษ (ครุศาสตร์-ศึกษาศาสตร์). [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/44918/37186](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/44918/37186)
- สวาด พลกล้า. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด]. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช."
[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/468375/8499f42298554007705b26fab495b3e3
?Resolve_Doi=10.14457/CU.the.2013.260](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/468375/8499f42298554007705b26fab495b3e3?Resolve_Doi=10.14457/CU.the.2013.260)
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *หลักการและทฤษฎี*. (ฉบับปรับปรุง). ปัญญาชน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร*.
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียม
ความพร้อมศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ต้นอ้อ แกรมมี.
อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่องาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย]. ThaiLis
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=2918
- Banner, D. K., Banner, D. K., Gagné, T. E., & Banner, D. K. (1995). *Designing effective organizations: Traditional and transformational views*. Sage.
- Balyer, A., Ozcan, K., & Yildiz, A. (2017). *Teacher empowerment: School administrators' roles*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(70), 1-18.
- Beach, D. M. & Reinhartz, J. (1992). *Supervision Leadership : Focus on Instruction*.
Allyn and Bacon.
- Blanchard, K., Carlos, J. P. & Randolph, A. (1996). *Empowerment Takes More Than a Minute*.
Berrett-Koehler.
- Blasé, J. & Blasé, J.R. (1994). *Empowering teachers: what successful principals do*. Corwin Press.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding: The effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work locus of control. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(2), 96-106.
- Byars, L.L. & Rue, L.W. (1995). *Human Resource Management*. (5th ed.). McGraw-Hill Company.
- Covey, S. R. (1991). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach*. (6th ed.). Upper Saddle Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Greenberg, M. (2012, 19 June). Five essential skills for leadership in the 21st century.
<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-mindful-self-express/201206/five-essential-skills-leadership-inthe-21st-century>.
- Gutierrez, M. L., Parsons, J. R. & Cox, O.E. (1998). *Empowerment in social work practice :A sourcebook* . Pacific Grover : Brooks/Cole
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changing Times : Teachers Work And Culture in the Postmodern Age*. Cassell.
- Hussey, D. (1998). *Strategic Management : From Theory to Implementation*. (4th ed.). Butterworth Heinemann.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., & Li, H. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate: A Chinese model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2), 257-270.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. (2nd ed.). Basic Books.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Gower
- Komives, S. R. (1994). Increasing student involvement through civic leadership education. *Realizing the educational potential of residence halls*, 22-52.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lashley, C. (1997). *Empowering service excellence: beyond the quick fix*. Cassell plc.
- Lashley, C. (2001). *Empowerment: HR strategies for service excellence*. Butterworth-Heinemann.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practiccs*. (2nd ed). Wadsworth.
- Luthans, F. (2001). *Organizational Behavior*. (8 th ed.). McGraw – Hill.
- Newstorm, W.J. & Davis, K. (2015). *Organization Behavior*. McGraw Hil.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Rabhi, M., Thamri, A., Djoual, M. S., & Harizi, R. A. (2023). The Effect of Organisational Power on Structural Empowerment and Awareness of Ability Levels Among a Sample of Nurses. *Economics and Business*, 37(1), 50-72.
- Reynolds, C. R. & Gutkin, T. B. (1999). *The Handbook of School Psychology*. (3 rd ed). John Wiley & Sons.
- Scott C. D., Jaffe D T. (1991). *Empowerment : Building a committed Workforce*. Koga Page.
- Sergiovanni, Thomas J. (1991). *The Principalsip a Reflective Perspective*. (2nd ed). Allyn Bacon.
- Short, P. N., Greer, J. T. & Melvin, W.N. (1997). Creating Empowerd Schools : Lessons in Change. *Journal of EducationlAdminstration*, 32, 38-52.
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to empowerment: A common-sense guide to managing people*. Willeiam Marrow.
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personnel review*, 27(1), 40-56.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึก

Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2564

จาก ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา

เรียน อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2564

จาก คณบดีวิทยาลัยครูศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมั่นแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม่นโกศล)

คณบดีวิทยาลัยครูศาสตร์

บันทึก
Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2564

จาก คณบดีวิทยาลัยครูศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



(อาจารย์ ดร.พงษ์เกียรติ โหม่นโกศล)

คณบดีวิทยาลัยครูศาสตร์

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2564

จาก คณะบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณิกานต์ ศรีนรา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา แม่นโกศล)

คณะบดีวิทยาลัยครุศาสตร์



ที่ มธป ๐๔๑๔(๑)/๐๗๑๕

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ครุประภา สิริภัทรวิช รองผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา โถงมนเฑียร)
คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดี



สำนักงานเลขาธิการวิทยาลัยครุศาสตร์
โทร. ๐๒-๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๔๒๗, ๖๔๘, ๖๔๙
(นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา ๐๙๕-๐๒๕ ๓๕๖๙๙)



ภาคผนวก ข
การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน

ของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่แนบมาให้ว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

หรือไม่ โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

- +1 ถ้าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 1 ถ้าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำนวน 5 ด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
ด้านที่ 1 การได้รับอำนาจ									
1	ผู้บริหารผลักดันให้ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำการทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่ครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้การรับรองผลการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้ครูนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การได้รับโอกาส									
7	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบจากผลงานการทำงานครูอย่างยุติธรรม	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อความ		ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ									
13	ผู้บริหารให้การส่งเสริมกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการตามสิทธิ์ให้ครูอย่างสะดวกรวดเร็ว	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอกสถานที่	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสร้างมิตรภาพ ให้ความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมักสอบถาม เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวครูและให้ความช่วยเหลือตามโอกาส	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ									
20	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ									
25	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสนับสนุนครูที่มีความสามารถได้มาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริม ให้คำแนะนำการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
28	ผู้บริหารพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แก่ ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู									
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้									
10	มีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสื่อที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
12	พัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการจัดการ เรียนรู้	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
13	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ร่วมกันบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการ วางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี ปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนวัตกร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อความ		ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
15	ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียนและความจำกัดของ สถานศึกษา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตาม ศักยภาพ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	มีการจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ อย่างเป็นระบบ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการ เรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	สามารถวิจัย สร้างนวัตกรรม ให้เกิดประโยชน์ต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
22	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
23	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมา ปรับปรุง	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
24	มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
25	เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบน พื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	เข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	มีความพึงพอใจการการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครอง และชุมชน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
30	เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
31	เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
32	ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
33	ร่วมเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
34	ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

3. แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
1	แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

4. ประเด็นการสัมภาษณ์

ข้อคำถาม	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล	
	1	2	3	4	5				
1	แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา								
	1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่มีผลต่อมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
	1.2 หลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่มีผลต่อมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา								
	2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
	2.2 การจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อความ	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารและแนวทางการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอน **ทุกข้อตามความเป็นจริง**ตามความเห็นของท่านเพราะข้อมูลที่ต้องการเป็นจริงจากท่านจะช่วยให้การวิจัยมีข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

3. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลในภาพรวม ไม่วิเคราะห์เป็นรายบุคคล ไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์

นางสาวชนิกานต์ ศรีนรา

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30 - 40 ปี
() 3. 41 - 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ปริญญาตรี () 2. ปริญญาโท () 3. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

() 1. ครู () 2. ผู้บริหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

จำนวน 5 ด้าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการแสดงผลตามความจริง

5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ระดับการแสดงผลการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การได้รับอำนาจ						
1	ผู้บริหารผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่					
2	ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู					
3	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู					
4	ผู้บริหารรับรองผลการปฏิบัติงานของครู					
5	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเผยแพร่ครู					
6	ผู้บริหารให้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 2 การได้รับโอกาส						
7	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
8	ผู้บริหารส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
9	ผู้สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
10	ผู้บริหารแสดงการยอมรับในความสามารถของครูเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากผลงานการทำงานอย่างยุติธรรม					
12	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
ด้านที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ						
13	ผู้บริหารให้การส่งเสริมกระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน					

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ระดับการแสดงผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆตาม ผิดให้แก่ครูอย่างสะดวกรวดเร็ว					
15	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน นอกสถานที่					
16	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และ อำนวยความสะดวกในการทำงาน					
17	บริหารให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคน					
18	ผู้บริหารสร้างมิตรภาพสร้างความเคารพนับถือให้ เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู					
19	ผู้บริหารมักจะสอบถาม เกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของ ครูอยู่เสมอ					
ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
20	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน					
21	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและ แผนปฏิบัติการของโรงเรียน					
22	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีของโรงเรียน					
23	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียน					
24	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
25	ผู้บริหารให้โอกาสได้พัฒนาความก้าวหน้าตาม เส้นทางในการประกอบอาชีพครู					
26	ผู้บริหารจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ครูเกี่ยวกับการ จัดทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งครู					

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ระดับการแสดงผลการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารดำเนินการให้คำแนะนำในการขอวิทยฐานะของครู					
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้าทัดเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
29	ผู้บริหารพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม					
30	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู จำนวน 3 ด้าน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเกี่ยวกับระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู ว่าโรงเรียนของท่านมีระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู

อยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินงานตามความจริง

5 หมายถึง มีระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	มาตรฐานปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียน					
4	ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					

ข้อ	มาตรฐานปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ตามความเหมาะสม เต็มตามศักยภาพ					
6	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้					
7	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม					
8	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
9	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้						
10	มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
11	มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
12	พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
13	พัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้					
14	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนสัมพันธ์กัน					
15	จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงมากขึ้น					
16	ร่วมกันบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					
17	ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและความจำกัดของสถานศึกษา					
18	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ					

ข้อ	มาตรฐานปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
19	สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
20	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
21	สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดย ตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
22	สามารถวิจัย สร้างนวัตกรรม ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
23	สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
24	เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
25	ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน					
26	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
27	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองแล้วนำมาปรับปรุง					
28	มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ					
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
29	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
30	มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ปกครองและชุมชน					
31	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน					
32	เข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานอย่างเป็นระบบ					
33	มีความพึงพอใจการการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน					

ข้อ	มาตรฐานปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
34	เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
35	เข้าร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
36	ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน					
37	ร่วมเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ					
38	ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ตอนที่ 4 โปรดพิจารณาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ
แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

4.1 แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสัมภาษณ์

เพื่อการวิจัย เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่.....วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการให้สัมภาษณ์

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

.....
.....
.....

2. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (ทั้ง 3 ด้าน อย่างไร)

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

.....
.....
.....
.....

2.2 การจัดการเรียนรู้

.....
.....
.....
.....

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

.....
.....
.....
.....

ตอนที่ 3 ปัญหา – ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อ
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3.1 ปัญหา

.....
.....
.....
.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น Reliability

ค่าความเชื่อมั่น Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	251.4000	1053.766	.689	.978
p2	251.7667	1052.737	.571	.978
p3	251.3000	1050.148	.624	.978
p4	251.3667	1050.930	.600	.978
p5	251.2667	1053.168	.588	.978
p6	251.8333	1043.454	.574	.978
c1	251.4333	1062.185	.463	.978
c2	251.4667	1045.706	.678	.978
c3	251.2667	1057.651	.530	.978
c4	251.3000	1048.355	.701	.978
c5	252.1667	1032.489	.750	.978
c6	252.2667	1042.823	.629	.978
m1	251.4000	1051.352	.644	.978
m2	251.8333	1029.730	.736	.978
m3	251.8000	1043.821	.669	.978
m4	251.4000	1050.938	.614	.978
m5	252.0667	1042.202	.590	.978
m6	251.9333	1032.823	.707	.978
m7	252.2667	1015.237	.765	.978
pp1	251.7333	1029.720	.727	.978
pp2	251.5000	1034.879	.705	.978
pp3	251.7333	1022.478	.808	.977
pp4	251.2333	1033.013	.754	.978
pp5	251.1333	1045.982	.697	.978
a1	251.1667	1051.385	.679	.978
a2	251.3333	1045.057	.665	.978
a3	251.7667	1040.599	.604	.978
a4	252.2000	1014.234	.836	.977
w1	250.7667	1051.426	.733	.978
w2	250.8333	1055.385	.677	.978
w3	250.9667	1045.895	.769	.978

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
w4	250.9333	1047.720	.731	.978
w5	250.8333	1054.420	.701	.978
w6	250.9333	1048.478	.767	.978
w7	251.1333	1053.706	.668	.978
w8	250.9667	1054.033	.694	.978
w9	250.8333	1056.833	.640	.978
t1	251.2667	1035.995	.742	.978
t2	251.0667	1048.892	.766	.978
t3	251.0000	1053.310	.713	.978
t4	250.9333	1057.306	.678	.978
t5	251.1333	1056.395	.661	.978
t6	251.1333	1049.085	.721	.978
t7	251.0333	1061.964	.554	.978
t8	251.0667	1059.582	.625	.978
t9	251.0000	1061.379	.567	.978
t10	251.0000	1054.000	.696	.978
t11	251.1667	1059.730	.494	.978
t12	251.1333	1052.464	.697	.978
t13	250.9333	1062.064	.497	.978
t14	251.0333	1052.516	.736	.978
t15	250.9667	1054.240	.689	.978
l1	251.4000	1050.869	.616	.978
l2	251.3333	1062.023	.458	.978
l3	251.2667	1069.375	.327	.978
l4	251.5000	1046.190	.622	.978
l5	251.3667	1059.895	.483	.978
l6	251.4667	1051.430	.518	.978
l7	251.3667	1049.275	.600	.978
l8	251.3333	1050.644	.627	.978
l9	251.4333	1045.840	.785	.978
l10	251.6000	1060.041	.546	.978

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

ชนิกานต์ ศรีนรา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2559

ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาภาษาอังกฤษ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ประสบการณ์ทำงาน

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศภาษาอังกฤษ

โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม