



การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี



โดย

นางสาววิรินทร์ดา เสือจอย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS AND TEACHER PROFESSIONAL
STANDARDS PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER SINGBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
โดย วิรินทร์ดา เสือจอย
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

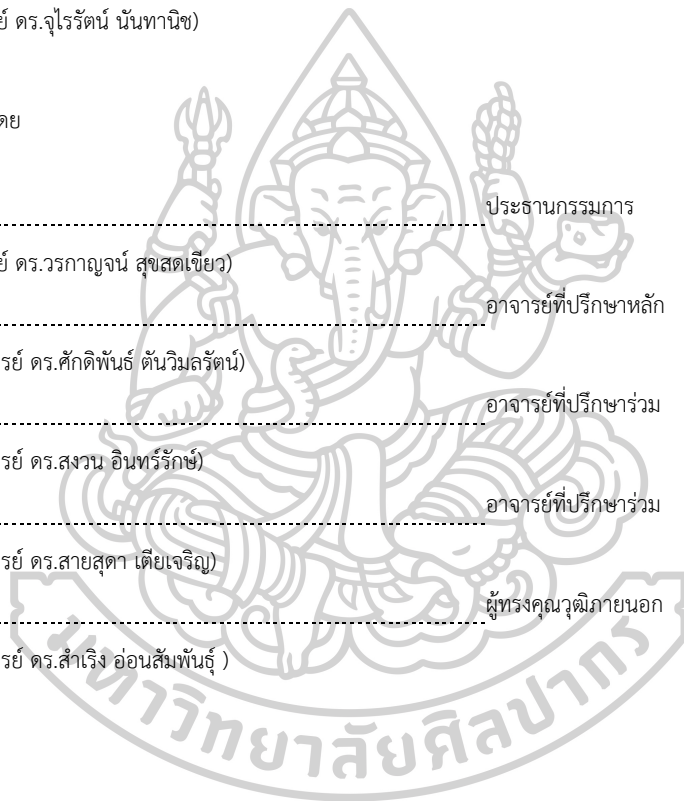
..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตยเจริญ)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์)



61252338 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ, การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

นางสาว วิรัตน์ธาดา เสือจอย: การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 80 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเทรซี และการปฏิบัติงานตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มีขมิ้มเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ, ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ, ด้านยอมรับข้อผิดพลาด, ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่, ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา, ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ, ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน

61252338 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : EMPOWERMENT/ TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS PERFORMANCE

MISS WIRUNDA SUAJOY : THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS AND TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER SINGBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAKDIPAN TONWIMONRAT, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the empowerment of administrators in school under Singburi Primary Educational Service Area Office 2) teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office 3) the relationship between the empowerment of administrators and teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office The sample were 80 schools under Singburi Primary Educational Service Area Office The 3 respondents in each school were; 1 school director or a deputy director of the school or an acting school director and 1 head of department and 1 teacher. There were 240 respondents. The research instrument was a questionnaire about the empowerment of administrators base on Tracy's ten step to empowerment, and teacher's performance according to Professional Standards for Teachers based on the Regulations of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards B.E. 2562(2019). The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows :

1. The empowerment of administrators in school under Singburi Primary Educational Service Area Office , as a whole were at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were respect, recognition, trust, clearly define responsibilities, permission to fail, delegate authority, training and development, provide knowledge and information, give feedback and set standard of excellence.

2. teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office as a whole were at the highest level Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were The performance of the teacher, Relationships with parents and communities and Learning management.

3. The relationship between the empowerment of administrators and teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันให้เกิดเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้ขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสูตร โพธิ์เงิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สร้อยญา จันทร์ชูสกุล ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง ดร.ทวิช แจ่มจำรัส และศึกษานิเทศก์พรทิพย์ ยางสุด ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย โดยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งให้กำลังใจในการจัดทำเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน และข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และคอยช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคุณพ่อวิรัช คุณแม่นิสากร เสือจอย ที่คอยให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในการศึกษาและการดำเนินการวิจัยที่ดีเสมอมา ตลอดจนครอบครัว นางสาววิรินทร์รัตน์ เสือจอย และนายวัชรเดช วงษ์เฉลียง พร้อมทั้งเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 37 ที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจที่ดี และที่ขาดไม่ได้คือลูกชายที่รัก เด็กชายต้นน้ำ ที่เป็นกำลังใจสำคัญ และเป็นแรงผลักดันทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณ บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่านที่ให้ความรู้อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

วิรินทร์ดา เสือจอย

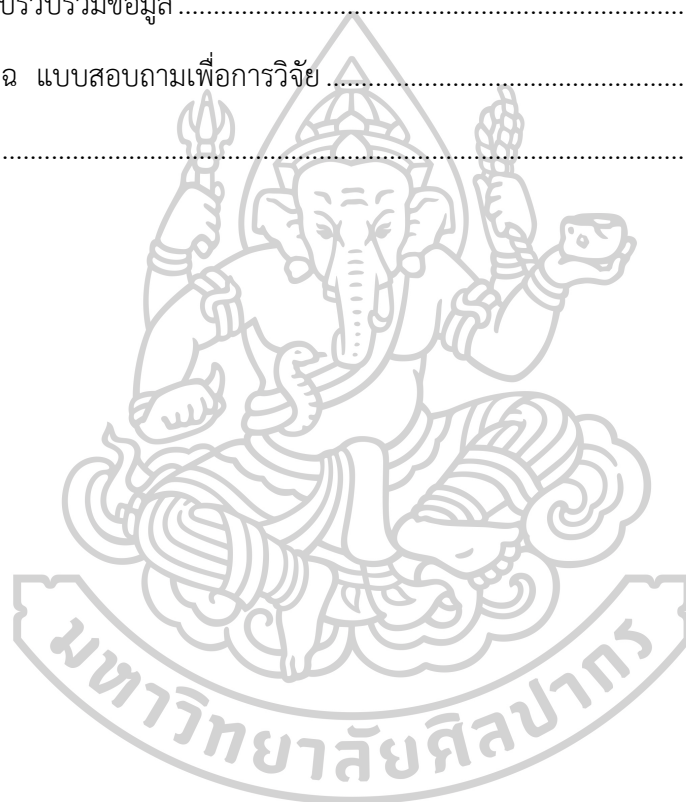
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	9
ข้อคำถามของการวิจัย.....	10
สมมติฐานการวิจัย.....	10
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	15
ขอบเขตการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	18
อำนาจ.....	18
ความหมายของอำนาจ.....	18
แหล่งที่มาและประเภทของอำนาจ.....	20

ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	24
ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	26
ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	29
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	32
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ	42
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	46
ความหมายของครู.....	46
ลักษณะของครูที่ดี	47
ที่มาของมาตรฐานวิชาชีพครู	50
ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา	51
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	52
คุณลักษณะวิชาชีพครู.....	58
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	60
ข้อมูลการจัดการศึกษา	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
งานวิจัยในประเทศ.....	64
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
สรุป.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	74
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	74
ระเบียบวิธีการวิจัย	75
แผนแบบการวิจัย	75
ประชากร	76
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง	76

ผู้ให้ข้อมูล.....	76
ตัวแปรที่ศึกษา.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	82
สรุป.....	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	85
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.....	87
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.....	100
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	105
กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี.....	105
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	108
การอภิปรายผล	113
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	121
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	121
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	123
รายการอ้างอิง	124
ภาคผนวก.....	130

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	131
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบสอบถาม (ค่า IOC).....	134
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ.....	151
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	154
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	159
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	164
ประวัติผู้เขียน.....	174



สารบัญตาราง

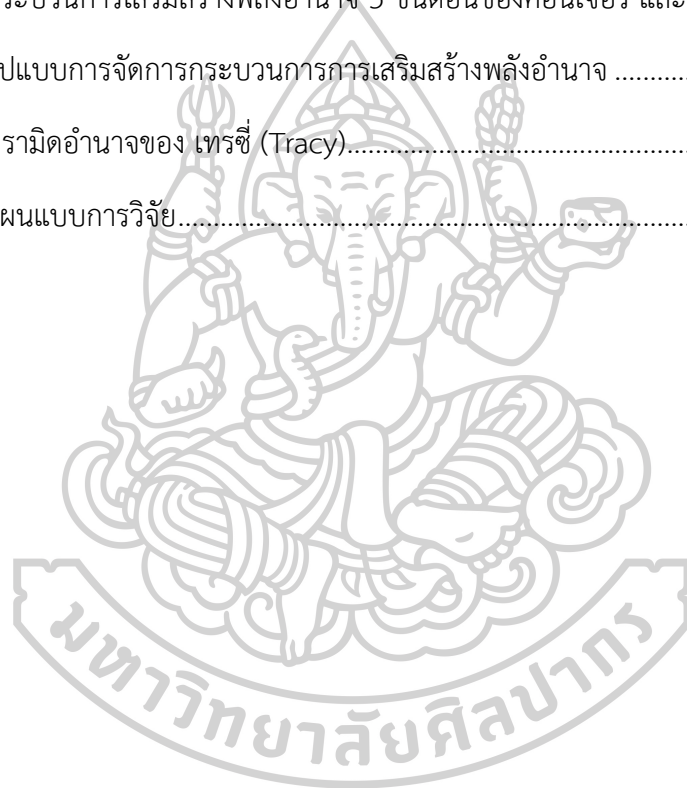
หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี.....	60
ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามจำนวนนักเรียน	61
ตารางที่ 3 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.สิงห์บุรี	61
ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	77
ตารางที่ 5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม.....	88
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความ รับผิดชอบ	89
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่	90
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการ ทำงานที่เป็นเลิศ.....	91
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	92
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	93
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ	94

ตารางที่ 13 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้การยอมรับ.....	95
ตารางที่ 14 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้ความไว้วางใจ.....	96
ตารางที่ 15 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด	97
ตารางที่ 16 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการ ตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน	98
ตารางที่ 17 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม	100
ตารางที่ 18 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ครู	101
ตารางที่ 19 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการจัดการเรียนรู้	102
ตารางที่ 20 คำชี้แจงมติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน.....	103
ตารางที่ 21 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี	105

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย	14
แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายของการวิจัย	16
แผนภูมิที่ 3 ที่มาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	26
แผนภูมิที่ 4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอนของคอนเจอร์ และคานูโก.....	33
แผนภูมิที่ 5 รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	35
แผนภูมิที่ 6 พีระมิดอำนาจของ เทรซี่ (Tracy).....	39
แผนภูมิที่ 7 แผนแบบการวิจัย.....	75



บทที่ 1

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา¹ จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นการต่อเนื่องจาก ฉบับที่ 11 โดยยึดกรอบแนวคิดและหลักการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม และการพัฒนายึดหลักสมดุลยั่งยืน วิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดวิสัยทัศน์ระยะยาวในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคน คือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม และเตรียมคนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21² ซึ่งเชื่อมโยงกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564** (2560), 1.

² “ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 135, ตอนที่ 82 ก (8 ตุลาคม 2561) : 7.

5 ระบบ บริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา³ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา คุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณ ให้แก่กองทุนหรือมาตรการหรือกลไกทาง ภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย⁴ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กร ปกครองท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพครู⁵

สอดคล้องนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2563 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คน ไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน โดย ครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาตนเองทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579** (กรุงเทพ : พรักหวานกราฟฟิค,2560), ฐ.

⁴ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560) : 14.

⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545** (กรุงเทพ : พรักหวาน กราฟฟิค,2545), ฐ.

โดยปรับบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน⁶

ดังนั้นการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายและ หลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพแก่เยาวชนโดยตรงซึ่งจัดการศึกษาและการ บริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากร ทางการศึกษาทุกภาคส่วนจะต้องใช้ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงในการบริหารและจัดการศึกษาให้ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดภายใต้การเปลี่ยนแปลง⁷ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมครูให้ได้รับการ พัฒนาการปฏิบัติงานโดยเน้นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูเสริมสร้างพลังแก่ นักเรียนต่อไป และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการของประเทศในช่วงที่ผ่านมา พบว่า มี ประเด็นปัญหาจากการสั่งการและการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นเอกภาพ ซึ่งถือว่าเป็น ปัญหาสำคัญ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เสนอให้ใช้ มาตรา 44 ในการออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 30/2559 ลงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 13/2559 ลงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง

⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย, 2562), 41

⁷ ธีระ รุณเจริญ, ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูป การศึกษา (กรุงเทพฯ:ที.เพรส,2550), 31

การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยมีการปรับโครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีรูปแบบการบริหารราชการแนวใหม่ที่ปรับเปลี่ยนจากการบริหารราชการที่มีอยู่เดิม โดยหลักการแล้วการกระจายอำนาจทางการศึกษา เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม แต่ต้องให้เป็นการกระจายอำนาจที่แท้จริง รวมทั้ง องค์การทางการศึกษาทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

การบริหารการศึกษา ต้องยอมรับกันว่ามีได้เป็นระบบที่เป็นการเอื้ออำนวยต่อการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากนัก เพราะยังเป็นระบบรวมอำนาจในการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การอนุญาต อนุมัติ ตลอดจน การจัดระบบงบประมาณ ทรัพยากร การบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในการบริหารจัดการทางการศึกษาที่ผ่านมา นั้น ยังอยู่ที่ส่วนกลาง หรือที่กระทรวง ทบวงกรม ระบบการบริหารดังกล่าวเป็นสายการบังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความล่าช้า และไม่สนองต่อความต้องการของพื้นที่ต่าง ๆ ได้ จึงทำให้การบริหารการศึกษาไม่เกิดผลดีหรือมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร⁸ และจากผลการวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่เป็นจำนวนมากทั้งบุคลากร งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้ สถานศึกษาในสังกัดในฐานะหน่วยปฏิบัติขาดอิสระในการบริการงานและการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความเหลื่อมล้ำในการได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเสมอกัน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ ขาดทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น⁹ ทั้งด้าน

⁸ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริการงานบุคคลและนิติการ, “การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค”. 21 มิถุนายน 2562

⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2562), 111-112.

วิธีการหนึ่งคือการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ จากส่วนกลาง หรือ ศูนย์รวมอำนาจ ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ของพื้นที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ การให้บุคคล คณะบุคคล หรือ ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น เป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษาจะทำให้องค์กรทางการศึกษา มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจัดการซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษา คือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การปฏิรูปการบริหารการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ ไปสู่โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกัน โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายบริหารโรงเรียน ร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหา และร่วมกันทำงานเป็นทีมซึ่งแนวคิดที่ได้รับความนิยมศึกษา เพื่อหาแนวทางปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมในการทำงานให้แตกต่างไปจากการทำงานแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เน้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ยกย่องระดับความรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร หรือ Empowerment¹⁰ การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงาน ในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ 1) ความสำคัญต่อหน่วยงาน พบว่า ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานของ องค์กรนั้น ก็จะช่วยให้อุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกร่วมกันของทุกคนในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้าง ความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น¹¹ ระดับผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหาร อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการ เสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย เป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2) ความสำคัญต่อทีมงาน คือ

¹⁰ พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, พิมพ์ครั้งที่ 1. (กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์, 2547), 162

¹¹ Michal. Yeo, Toward an ethic of empowerment for health promotion. Health promotion. (Health Promotion International. 8(3): 1993), 225-235.

ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจมีปัญหาเรื่องการขัดแย้งหรือมีความคิดที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงงานกัน เป็นเหตุให้สัมพันธ์ภาพภายในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนางานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และ 3) ความสำคัญต่อองค์กร คินลอว์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมสร้างอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะดำเนินงานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุด ทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร¹²

ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องที่นำมาใช้ในองค์กรทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจเป็นการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน พัฒนางาน คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในองค์กร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้การทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจกันของพนักงาน โดยมีผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานในหลายๆด้าน ได้แก่ ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ มีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมี

¹² D.C. Kinlaw, *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. (United state of America: Gower Publishing Limited, 1995), 11.

ขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร¹³

ปัญหาของการวิจัย

การพัฒนาองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการจัดระบบส่งข้อมูลในการทำงานย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการแทรกเสริมอย่างเป็นระบบเพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กร เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน และหาช่องทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างทีมงาน การเชื่อมโยงการประสานงานระหว่างทีม และที่สำคัญคือ การกระจายอำนาจไปจากส่วนกลางให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรร่วมกัน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ถือเป็นกุญแจสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร¹⁴ สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 – 2564 ที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหลักในการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจและส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนที่สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องในทุกระดับและตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลายให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่า ด้านคุณภาพการศึกษานั้นยังไม่น่าพอใจกล่าวคือ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเร่งรัด ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระที่เป็นกลุ่มสาระวิชาหลักยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้จากการเปรียบเทียบผลการ

¹³ D.C. Kinlaw, *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. (United state of America: Gower Publishing Limited, 1995), 11

¹⁴ ประวิต เอรารวรรณ, *การวิจัยและการพัฒนาองค์กรในโรงเรียน*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562), 55.

ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 กับค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน และระดับประเทศ พบว่า ผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 0.07 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 กับค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐานระดับประเทศ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้¹⁵ จากสภาพปัญหาดังกล่าวพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน การแบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรขาดความเข้าใจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการทำงานในระดับที่ต่ำเกินไป ทำให้ขาดความท้าทายในการปฏิบัติงาน หรือกำหนดมาตรฐานการทำงานในระดับที่สูงเกินความเป็นจริง ทำให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ยากลำบาก เกิดความท้อถอย ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาและต้นสังกัดตั้งไว้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่มากเท่าที่ควร ขาดการต่อยอดความรู้สู่การปฏิบัติ ทำให้ครูขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดเนื้อหาสาระของข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจนโดยเฉพาะเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรขาดความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ครูขาดการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีผลกระทบต่อองค์กร

สภาพปัญหาอีกประการหนึ่งที่สำคัญและรอการแก้ไขมาโดยตลอดคือปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามความถนัด หรือไม่ตรงสาขาวิชาเอก ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพการจัดการเรียนรู้ที่ขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม คือ ยึดหนังสือเรียนเป็นหลักบรรยาย ให้เด็กท่องจำ เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการจัด

¹⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน ลำดับที่ 1/2563, 2563), 9-12.

การศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานจำเป็นต้องเร่งยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาผู้เรียนให้สูงขึ้น¹⁶

จากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ของการบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 – 2564 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความไว้วางใจในการให้อำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระในขอบเขตหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และควรมีการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพตามแต่ความถนัดและความสามารถของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถและสมรรถนะของตน มีความมั่นใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ รักในงานที่ทำ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีบุคลากรครูที่มีศักยภาพสูง อันจะส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทิศทางเดียวกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ แต่ต้องได้รับความร่วมมือกันของทุกคนทุกฝ่ายเป็นอย่างดี จึงจำช่วยนำพาให้ไปสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด นั่นก็คือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

¹⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, (เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน ลำดับที่ 2/2561, 2561), 17.

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับใด
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาจะลักษณะการจัดการเชิงระบบ ซึ่งลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มีแนวคิดว่าคุณลักษณะขององค์การเชิงระบบประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (Transformation Process) และผลผลิต (outputs) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปไม่ได้ และจะทำงานร่วมกันเป็นวงจร หากส่วนใดส่วนหนึ่งมีปัญหา ก็จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นที่มีปัญหาไปด้วย โดยธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบดำรงคงอยู่ไปได้ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ทั้งภายนอกและภายในขององค์กร และสร้างผลผลิตกลับคืนมา¹⁷ ในระบบการบริหารจัดการศึกษา ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือ นโยบาย บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อนำปัจจัยสู่กระบวนการ (Transformation Process) ที่ของโรงเรียน คือ กระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหาร การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนให้ได้ผลผลิต (Outputs) คือคุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพโรงเรียน และความพึงพอใจของครูและผู้บริหาร โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม (context) ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดทฤษฎีเรื่องนี้ไว้ อาทิ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ คอนเจอร์ และคานุงโก (Conger & Kanungo) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ 2) การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร 3) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม¹⁸ คินลอร์ (Kinlaw) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ประกอบด้วยสองส่วนคือ ขั้นตอน (steps) ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน

¹⁷ Lunenburg Fred C. and Ornstein, Allan C., **Education Administration:concept and Practice Belmont** (wadsworth,2012): 20-22.

¹⁸ C. Lashley, **Empowerment: HR Strategies for Service Excellence.** (Oxford: Butterworth-Heinemann. 2001), 70.

ได้แก่ 1) กำหนดขอบเขตและสื่อสาร 2) กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ 3) ฝึกอบรม 4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ 5) ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ 6) ประเมินผลและปรับปรุง และข้อมูลสารสนเทศสารสนเทศที่ใส่เข้าไปในกระบวนการ (information inputs) ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามรูปแบบนี้มี 6 ประการดังนี้ 1) นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) สิ่งตอบแทน 3) กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) การควบคุมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ 6) บทบาทและหน้าที่¹⁹ สก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้ 1) การให้แรงจูงใจกับผูปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ 3) สร้างภาวะผู้นำให้กับผูปฏิบัติงาน 4) การสร้างบรรยากาศในองค์การ 5) การสร้างทีมงาน²⁰ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดเทรซี่ (Tracy) เป็นขอบข่ายแนวคิดในการวิจัย ซึ่งกล่าวว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนในหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผูปฏิบัติงาน ส่วนการปฏิบัติงานของครู²¹

ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้นำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาเป็นขอบข่ายแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ

¹⁹ Dennis C. Kinlaw, *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence*, (Aldershot: Gower, 1995), 23-58.

²⁰ C.D. Scott, & D.T. Jaffe, *Empowerment : Building a Committed Workforce*. (California : Kogan Page,1991), 39-85.

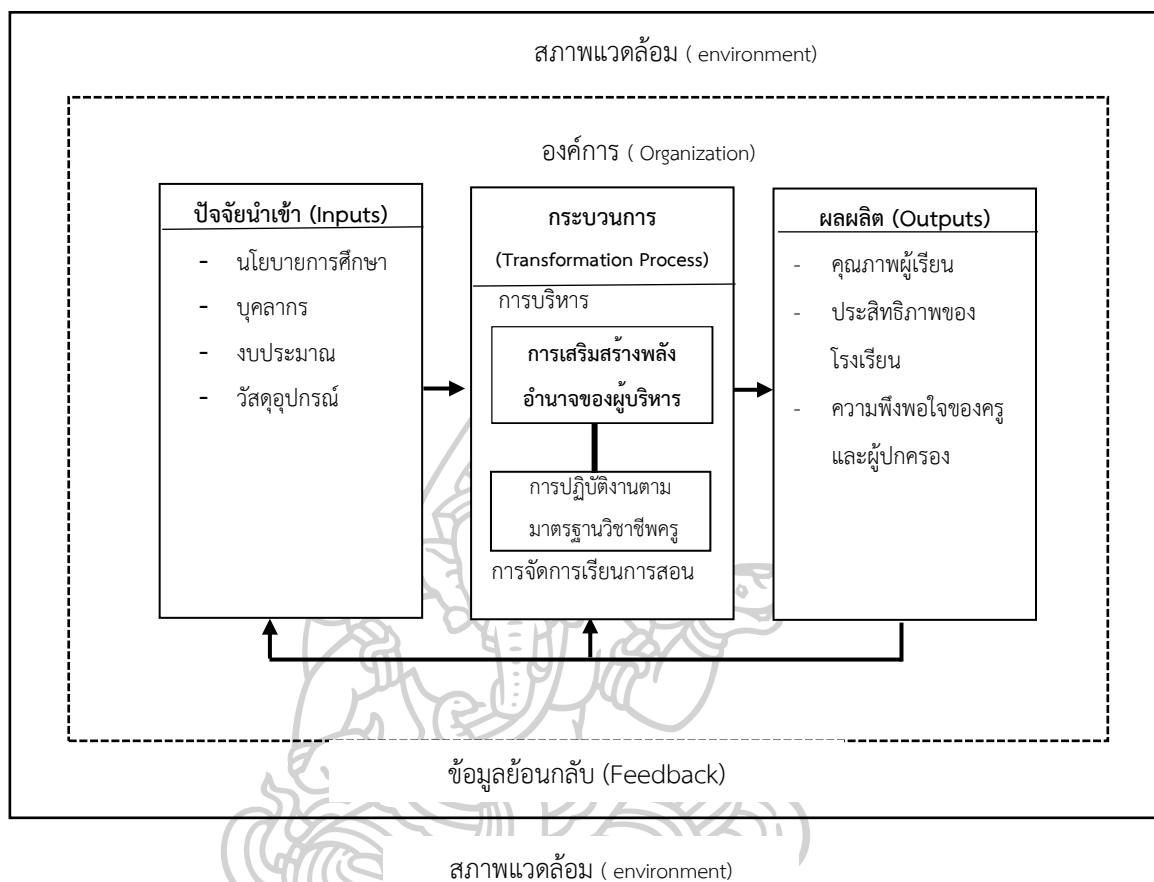
²¹ Diane. Tracy , *10 step to empowerment: A common – Sense Guide to Managing People*, (NewYork:William Morrow, 1990), 163.

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูต้องร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น²²



²² “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18-20.

แผนภูมิแสดงขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Lunenburg Fred C. and Ornstein, Allan C., **Education**

Administration: concept and Practice Belmont (wadsworth,2012): 21.

: Diane Tracy, **10 step to empowerment: A common – Sense Guide to Managing People** (NewYork:William Morrow, 1990), 163.

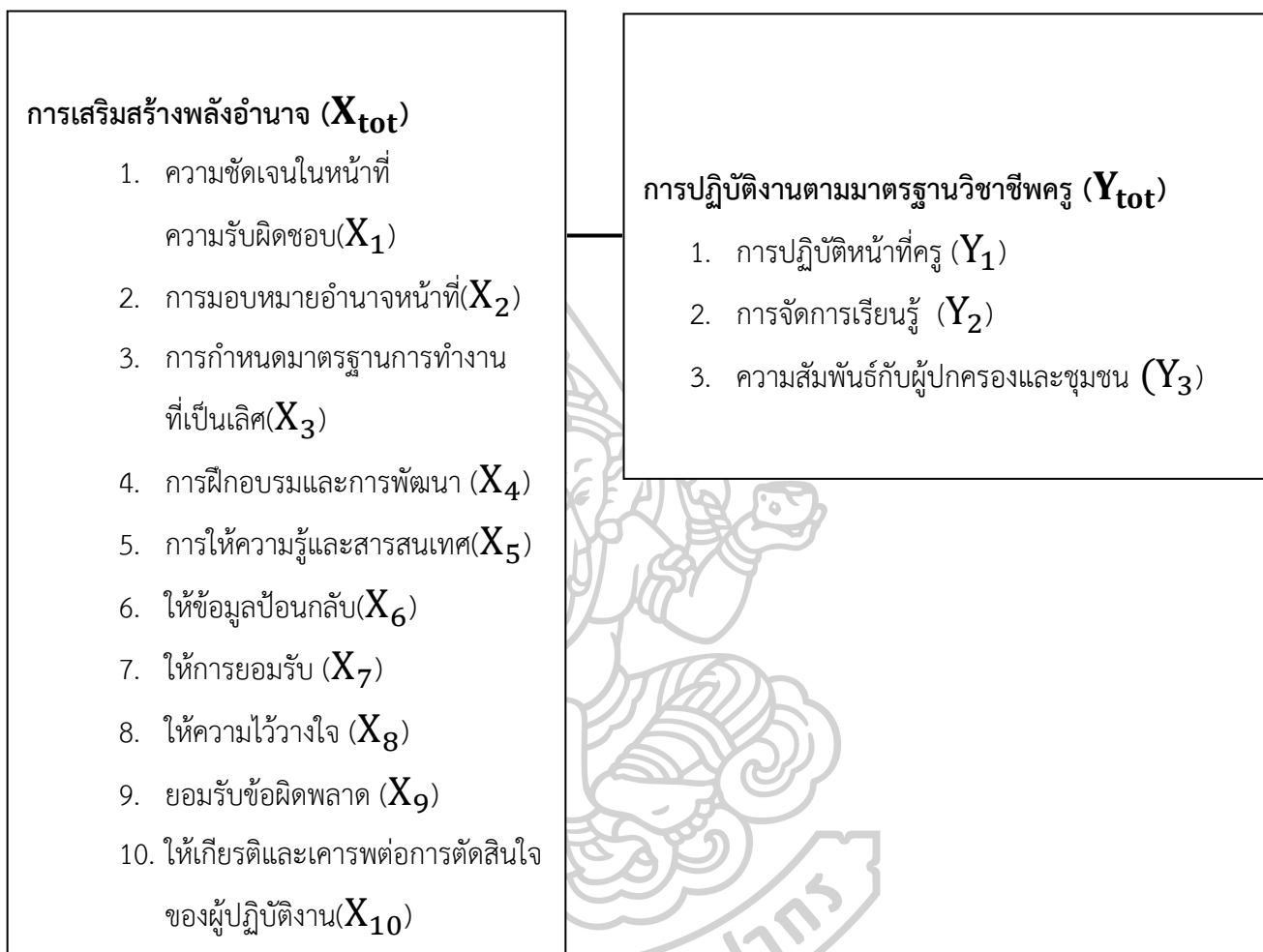
: “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18-20.

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาแนวคิดเทรซี (Tracy) ซึ่งกล่าวว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เลือกศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังแผนภูมิที่ 2



ขอบเขตการวิจัย



แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : D. Tracy, 10 step to empowerment: A common – Sense Guide to Managing People (NewYork:William Morrow, 1990), 163.

: “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18-20.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 3 ประการ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นเกณฑ์ ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในพื้นที่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอบางระจัน อำเภอดำรงราษฎร์ อำเภอพรหมบุรี อำเภอท่าช้าง และอำเภออินทร์บุรี รวมทั้งสิ้น 97 โรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารวิชาการ วารสาร รายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ การสืบค้นข้อมูลผ่านระบบ Internet เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจ โดยในส่วนแรกนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ส่วนที่สามเป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และส่วนที่สี่เป็นเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ

อำนาจ

อำนาจถูกนิยามให้เป็นความสามารถในการสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือเป็นศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น แม้ว่าเรามักจะคิดว่าอำนาจเป็นของผู้นำ แต่จริง ๆ แล้วเป็นการทำงานร่วมกันของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำที่มีศักยภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ตาม อย่างไรก็ตาม ผู้ตามยังสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้นำได้ แม้สถานการณ์นี้อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (ในทางกลับกัน)

ความหมายของอำนาจ

อำนาจดูเหมือนเป็นสิ่งเร้นลับ แท้จริงแล้วก็ไม่ใช่แต่มีรูปลักษณะนามธรรมที่ทรงพลัง บางท่านว่าอำนาจ (power) เป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่นยอมรับโดยไม่ต่อต้าน ดังนั้นผู้บริหารเมื่อมีอำนาจแล้วย่อมเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการในองค์กรนั้น ทั้งนี้อำนาจอาจจะเป็นอิทธิพลและเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามแนวนโยบายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารและองค์กร อำนาจเป็นสิ่งที่บุคคลแสวงหาซึ่งเป็นกระบวนการธรรมชาติที่มีอยู่ในกลุ่มต่างๆในองค์กร ซึ่งมีทั้งประโยชน์และโทษ การใช้อำนาจถ้าใช้ถูกวิธีก็เกิดประโยชน์ แต่ถ้าใช้อำนาจในทางที่ผิดก็จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้ได้เช่นกัน การเรียนรู้เกี่ยวกับอำนาจในองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงมีนักวิชาการให้ความหมายของอำนาจโดยอิงรากศัพท์นี้ ได้แก่

แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาผู้เรืองนามได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจคือความน่าจะเป็นที่บุคคลบุคคลหนึ่งซึ่งมีสัมพันธภาพทางสังคมกับบุคคลอื่นในลักษณะที่สามารถทำให้ความมุ่งมาดปรารถนาของเขาเป็นผลได้โดยปราศจากการต่อต้าน²³

เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven) กล่าวถึงอำนาจว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมและอื่น ๆ²⁴

คเนเซวิช (Knezevich) ให้แนวคิดที่ว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือ ผู้ครอบครอง ทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทาง จิตวิทยาซึ่ง บุคคลอื่นอยากจะได้ ดังนั้นบุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากรจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ คนอื่น ๆ เหล่านั้น²⁵

บาร์นาร์ด (Barnard) ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจก็คืออำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็นทางการ (informal authority) นั้นเอง²⁶

ยุก์ (Yukl) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวนแล้วนิยามว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลง เจตคติ หรือ พฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ²⁷

ฮิวจ์ส จินเนตท์ และเคอร์ฟี (Hughes, Ginnett and Curphy) ได้ให้นิยามของอำนาจว่า อำนาจถูกนิยามให้เป็นความสามารถในการสร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือเป็นศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น แม้ว่าเรามักจะคิดว่าอำนาจเป็นของผู้นำ แต่จริงๆ แล้วเป็นการทำงานร่วมกันของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำที่มีศักยภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ตาม อย่างไรก็ตามผู้

²³ A. M. Henderson and Talcott Parsons (trans. and ed.), Max Weber: "The Theory of Social and Economic Organization," (New York: Free Press, 1947), 152.

²⁴ J.P. French, R., & Raven, B. (1960). The bases of social power. In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.), Group dynamics (pp. 607-623). New York: Harper and Row, p. 259.

²⁵ S. J. Knezevich, "Administration of public education," (New York: Harper & Row. 1984), 31-32

²⁶ Fred Luthans, "Organizational Behavior," (New York: McGraw-Hill Book Com., 1986), 447.

²⁷ G. A. Yukl , "Leadership and performance beyond expectation," (New York: MaGraw-Hill,1998), 18.

ตามยังสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และทัศนคติของผู้มาได้ แม้สถานการณ์นั้นอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถของผู้มาในการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (ในทางกลับกัน)²⁸

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเหนือบุคคลที่สร้างผลกระทบต่อผู้อื่น หรือมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมไปในทิศทางที่ตนต้องการได้

แหล่งที่มาและประเภทของอำนาจ

นักจิตวิทยาสังคมชื่อ เฟรนช์ (French) และ ราเวน (Raven) ได้ศึกษาและอธิบายถึงแหล่งที่มาของอำนาจ 5 ประเภทคือ

1. อำนาจในการให้รางวัล (reward power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้อื่น และคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งมีค่าในสายตาของผู้รับด้วย การใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรง (concept of reinforcement) นั่นก็คือ การใช้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของปฏิบัติงาน นอกไปจากนั้นการใช้อำนาจชนิดนี้ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น รางวัลที่จับต้อง

ได้อาทิ เงิน หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น โดยทั่วไปมักจะมีน้อย ไม่เป็นการเพียงพอรางวัลเหล่านี้มีผลกระทบในระยะสั้น รางวัลเหล่านี้มีคุณค่าต่างกันสำหรับบุคคลที่ต่างกัน เป็นต้น

2. อำนาจในการขู่บังคับ (Coercive power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษและปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้บังคับ ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงในทางลบ (negative reinforcement) การใช้อำนาจในลักษณะนี้อาจจะทำให้เกิดประสิทธิผล" กับองค์การได้หากกระทำอย่างระมัดระวัง" แต่ถึงกระนั้นการใช้อำนาจนี้ก็ต้องเป็นไปอย่างระมัดระวังมาก เนื่องจากกระทำในลักษณะขู่บังคับ จึงทำให้เกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา อาจจะเป็นความคับข้องใจ ความกลัว การตีตนออกห่าง หรือแม้แต่การอาฆาตมาดร้าย และที่สุุดก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ด้อย ประสิทธิภาพประสิทธิภาพ เกิดความไม่พึงพอใจหรือถึงระดับลาออกจากงานได้

3. อำนาจอันชอบธรรม (legitimate power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากวัฒนธรรมหรือองค์การ แต่อำนาจนี้จะต้องมีลักษณะของความชอบธรรม เช่น อำนาจอันเนื่องมาจากตำแหน่งที่

²⁸ Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy, "Leadership Enhancing the Lessons of Experience," (New York: McGraw-Hill., 2019), 110.

บุคคลดำรงอยู่ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ตำแหน่งที่อยู่ในระดับชั้นการบังคับบัญชาสูงกว่าก็จะมีอำนาจสูงกว่าตำแหน่งในระดับชั้นการบังคับบัญชารองๆ ลงมา หรือได้รับมอบอำนาจจากบุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งให้ไปปฏิบัติภารกิจใดเรื่องหนึ่งในฐานะผู้รับมอบอำนาจ เป็นต้น นอกจากนี้ความชอบธรรมหรือไม่ชอบธรรมก็จะขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมองค์การที่ถือปฏิบัติกันมา เช่น ระบบอาวุโส เป็นต้น

โดยทั่วไป การใช้อำนาจที่ชอบธรรมนี้ถือเป็นเรื่องปกติ แต่ในบางลักษณะการใช้อำนาจนี้ ก็มีข้อควรระวังถึง เพราะแม้จะเป็นอำนาจที่ถูกต้องชอบธรรมแต่ก็อาจสร้างปัญหาขึ้นมาได้ เช่น การทำให้บุคคลอื่นรู้สึกว่าคุณนั้นปราศจากซึ่งอำนาจและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ การต่อต้านหรือความคับข้องใจ เป็นต้น หากผู้ดำรงตำแหน่งมีอำนาจที่ชอบธรรม แต่เขาไม่มีความรู้ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจะทำให้เขาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นไม่ได้ดี สิ่งนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับเขานับเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถูกทางอันยังผลเสียแก่องค์การ การเน้นย้ำอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่นี้มากเกินไปโดยใช้การสั่งการจากระดับชั้นการบังคับบัญชาในระดับบนลงมาสู่ระดับล่าง อาจจะเป็นการไม่ส่งเสริมแนวความคิดใหม่ ๆ ได้แก่ การเปิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นต้น

4. อำนาจในการอ้างอิง (referent power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดใจบุคคลอื่นอันเนื่องจากลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพยกย่องและเกิดความไว้วางใจอย่างไม่มีข้อสงสัย เกิดความอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา มีความสวามิภักดิ์และมีความผูกมัดกับเขา หากมีบุคคลเป็นจำนวนมาก ๆ ที่อยากมาเป็นพวกหรือเอาแบบอย่างผู้ที่เป็นต้นแบบก็จะเกิดอำนาจอ้างอิงนี้ อำนาจนี้อาจเรียกว่า อำนาจบารมี (charisma) อำนาจนี้จะใช้ประโยชน์ได้ดีเมื่อบุคคลนั้นไม่ได้เป็นผู้ควบคุมโดยตรงการใช้ อำนาจนี้จะใช้ประโยชน์ในกรณีของการเลือกตั้งผู้นำทางการเมือง หรือนักการเมือง แต่หากใช้ อำนาจนี้ในองค์การก็อาจจะเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะการดึงดูดใจเป็นเรื่องของอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือไม่มีความคงเส้นคงวา ดังนั้นจึงอาจจะกระทบกับงานที่ต้องกระทำเป็นกิจวัตร นอกจากนี้ยังนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวมากเกินไปหรือการหาประโยชน์ให้กลุ่มพวกหรือการใช้กุศโลบายต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเกี่ยวกับความชำนาญการของผู้นั้น ดังนั้นแม้บุคคลในระดับการบังคับบัญชาล่างๆ ยังสามารถมีอำนาจขึ้นมาได้เนื่องจากความรู้

ที่เขามีโดยเฉพาะในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ทนายความที่มีความรู้ทางหลักทรัพย์อาจจะเกิดอำนาจจากความเชี่ยวชาญ เมื่อบริษัทของเขาวางแผนที่จะนำบริษัทเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น²⁹

ฮอย และ มิเกล (Hoy & Miskel) ได้สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแหล่งอำนาจ 5 แหล่ง

1. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากการอ้างอิงบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับตามด้วย

2. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายให้การยอมรับจากความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้น ๆ ความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็น ความเชี่ยวชาญ และประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ

3. อำนาจกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

4. อำนาจให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ผู้นำทุกองค์การนิยมใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องได้รับผลตอบแทนหรือความดีความชอบ อำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอนั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ

5. อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ³⁰

รสนุคนธ์ พหลเทพ กล่าวไว้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจาก สิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือมีเงินเป็นอันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติจะทำฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะทางสังคมจะ

²⁹ John R. P. French, Jr. and Bertram Raven, "The Bases of Social Power", อ้างถึงใน "พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์", (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 237-239.

³⁰ Hoy, W. K., & Miskel, "Education administration: Theory research and practice", (New York: McGraw-Hill, C. G. 2001), 225-226.

ตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่เดือดร้อน เนื่องจาก ภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวยุติมีสุข

2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจ จะช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจคนได้

3. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งราก ลึกลงในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เท่ากับว่ากำลังหัวใจคนไว้ได้

4. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยม อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณี จึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจทางการเมืองทั้งอำนาจการเมืองภายนอกและอำนาจการเมืองภายในองค์กร คือ ทำอย่างไรตนจึงจะก้าวหน้าเลยหน้าคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่อีกลักษณะหนึ่ง คือ การทำอย่างไรจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การชักบันไดหนี การปิดแข่งปิดขาค

6. อำนาจการรู้สถานการณ์ และการปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้ อำนาจ ไม่ว่าจะเป็อำนาจประเภทใด จึงจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัวมีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7. อำนาจเกิดจากการรับรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ โดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่าไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละเอียดสุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์ประกอบของกาลเวลา และสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบ ผิดพลาดง่าย

จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดขึ้นอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง สรุปได้ว่าแหล่งของอำนาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ เป็นวิถีทางที่ ผู้นำสามารถใช้อำนาจที่พวกเขามีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล อันประกอบด้วยอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง³¹

สรุปได้ว่า แหล่งของอำนาจ เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ เป็นวิถีทางที่ ผู้นำสามารถใช้อำนาจที่พวกเขามีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล อันประกอบด้วยอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง

ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ก่อนที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมผลิตสินค้าเกิดขึ้นจากช่างฝีมือที่รับผิดชอบกระบวนการทั้งหมด ต่อมาในช่วงปี 1920 แนวความคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) บิดาของการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เสนอแนวทางการจัดการโดยวิธีที่ดีที่สุด (one best way) โดยการแบ่งงาน ความรับผิดชอบและตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินการแต่ละงาน ทำให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้ผลผลิตมากขึ้น ในขณะที่การจัดการทางวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จอย่างมากในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ทำให้มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเพิ่มอัตราการลาออก ขาดงาน ความขัดแย้งที่สูงมากขึ้น ต่อมาเกิดแนวความคิดการจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations School) เป็นยุคที่มีความเชื่อว่างานใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยคนเป็นหลัก เมโย (Mayo) แนะนำการมีส่วนร่วมของสมาชิกจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของบุคคล และความก้าวหน้าขององค์การ

จากปัญหามากมายที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดกับรูปแบบการทำงานขององค์การแบบเดิมๆ ทำให้มีความสนใจอย่างต่อเนื่องในการทำให้คนงานมีส่วนร่วมมากขึ้น แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย (Theory X and Theory Y) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารรับรู้และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่ง Theory X เชื่อว่าคนทั้งหลายจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมและสั่งการ และในอีกด้านหนึ่งตาม Theory Y เห็นว่าคนมีความสามารถและ

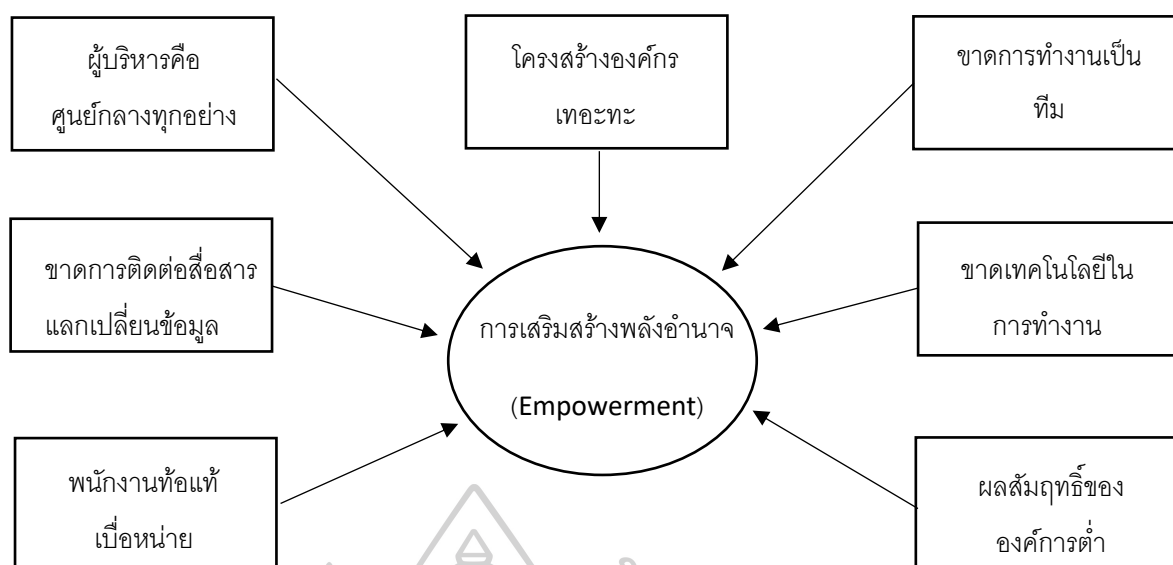
³¹ รสสุคนธ์ พหลเทพ, “ความเป็นผู้นำเป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา” . (กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546), 103-105.

อยากทำอะไรต่างๆด้วยตนเองมีความรับผิดชอบและสามารถชี้นำตนเองเข้าสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ข้อเสนอพื้นฐานเหล่านี้ยังสะท้อนให้เห็นในผลงานของนักจิตวิทยามนุษย์ เช่น มาสโลว์ (Maslow) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) และทฤษฎีด้านแรงจูงใจและความสุขของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) การมีส่วนร่วมช่วยตอบสนองความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตและความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ซึ่งกลไกนี้ทำให้เพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน³²

นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องจากการบริหารแบบเก่าที่ผู้บริหารเป็นจุดศูนย์กลางของทุกสิ่ง โครงสร้างองค์กรที่เอะอะ ขาดการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้น สาเหตุเหล่านี้ทำให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรขึ้นมาหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม (participative management) การบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management :TQM) การปรับรื้อระบบ (reengineering) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้ปรับเปลี่ยนการบริหารโดยยึดอำนาจตามสายบังคับบัญชาและจำกัดการตัดสินใจของพนักงาน มาเป็นให้ความสำคัญมากขึ้นกับความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจสูง การทำงานร่วมกันเป็นทีม และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นกันที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางตั้งแต่ปี 1997 เป็นต้นมา ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดการสร้างควมพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร³³

³² Adrian Wilkinson, "Empowerment: Theory and Practice," Personnel review 27, no. 1 (1998): 40-56.

³³ Cynthia D. Scott and Jaffe Dennis T., "Empowerment: A Practical Guide for Success" (Thomson Crisp Learning, 1991), 3-4.



แผนภูมิที่ 3 ที่มาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ที่มา : Cynthia D. Scott Dennis T. Jaffe, Empowerment: A Practical Guide for Success, (Menlo Park, CA: Crisp Publications, 1991), 15.

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อีกด้านหนึ่งเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์ คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี³⁴ โดยนักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้นิยามความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้อย่างหลากหลาย ทั้งคล้ายกันและแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าดังนี้

³⁴ ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : Human Resource Management in Education” (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), หน้า 241.

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้สองความหมาย ดังนี้

1.) การสนับสนุนให้อำนาจ การเสริมความสามารถ การอนุญาต การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคลพัฒนาภารกิจของตนและองค์การอย่างมั่นใจ

2.) การเพิ่มอำนาจ : ในกรบริหารการศึกษา หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ดังนั้น การเพิ่มอำนาจจึงเป็นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดสรรอำนาจความสะดวกเป็นการกระจายอำนาจและสร้างทีมงาน³⁵

สารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้ 2 นัย คือ นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหน้าที่แก่บุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีสิทธิและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่ นัยที่ 2 กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการทำให้บุคคลสามารถมีพลังและมีความสามารถในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยสอดคล้องกับความสามารถของตนเองหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

พจนานุกรมของ เคมบริดจ์ (Cambridge) ได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ว่ากระบวนการของการได้รับอิสรภาพและอำนาจที่จะทำสิ่งที่ตนต้องการหรือเพื่อควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง (the process of gaining freedom and power to do what you want or to control what happens to you)³⁶

คินลอร์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น³⁷

³⁵ ราชบัณฑิตยสถาน, ศัพท์ศึกษาศาสตร์ (กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์, 2555), 195.

³⁶ Cambridge Dictionary, "Empowerment," accessed February 26, 2020, available from <https://dictionary.cambridge.org/>.

³⁷ Dennis C. Kinlaw, *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence* (Gower Publishing, 1995), 20.

นิวสตรอม (Newstrom) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ใน ความหมายของกระบวนการว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการใด ๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัย (factor) ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน³⁸

สก๊อตและเจฟเฟ (Scott and Jaffe) กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่า เป็นหลักพื้นฐานเบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทีมงาน และองค์กร เป็นการ สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและองค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร³⁹

กรีนเบิร์ก (Greenberg) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่า การส่งผ่านความ รับผิดชอบ และอำนาจจากผู้บริหารไปสู่พนักงานที่อยู่ระดับล่างกว่า ซึ่งการตัดสินใจนั้นอยู่ในขอบเขต สามารถที่จะใช้พิจารณาตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง⁴⁰

ลูธานส์ (Luthans) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่องค์กรตระหนัก ถึงพลังอำนาจในตัวบุคคล และต้องการช่วยปลดปล่อยพลังอำนาจทางความรู้ที่มีประโยชน์และแรง กระตุ้นที่มีภายในบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในเขตความ รับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น⁴¹

จากความหมายที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

³⁸ John W. Newstrom, "Organization Behavior: Human Behavior at Work, (New York: New York: McGraw-Hill/Irwin Companies Inc, 2015), 206.

³⁹ C.D. Scott, & D.T. Jaffe, **Empowerment : Building a Committed Workplace**. California : Kogan Page, 1991.13-14.

⁴⁰ Jerald Greenberg, "Behavior in Organizations". 10ed. (Person Higher Ed 2011), 453.

⁴¹ Fred Luthans, **Organizational Behavior: An Evidence based Approach**, 12 ed. (New York: McGraw-Hill, 2011), 322

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 ที่

เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ตีมากยิ่งขึ้น⁴²

1.2 ระดับผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น⁴³

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

3. ความสำคัญต่อองค์กร คินลอว์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมสร้างอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็น

⁴² Michal. Yeo, "Toward an ethic of empowerment for health promotion." Health promotion. Health Promotion International. 8(3): 1993, 225-235.

⁴³ Linda Honold, "A Review of the Literature on Employee Empowerment," Empowerment in Organizations 5, no. 4 (1997): 202-12.

⁴⁴ Belinda E. Puetz, "Empowerment in Occupational Health Nursing:Wielding Power through Expertise," AAOHN Journal 36, no. 12 (1988): 503-07.

ส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุด ทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁴⁵

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญในหลายๆ ระดับ ทั้งระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับทีมงาน ระดับผู้บริหาร รวมถึงระดับองค์กรด้วย



⁴⁵ D.C. Kinlaw, “The practice of empowerment: Making the most of human competence.” (United state of America: Gower Publishing Limited, 1995), 11.

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. คองเกอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo อ้างถึงใน Lashley) เสนอ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. หาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไร้พลังอำนาจซึ่งอาจรวมถึง

- 1.1 ขั้นตอนระบบราชการ
- 1.2 โครงสร้างขององค์การที่สูงเกินไป จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ
- 1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน
- 1.4 ผู้บังคับบัญชาอาจมีความเป็นอมตยาธิปไตยมากเกินไปจนกลายเป็นคู่อริลูกน้อง
- 1.5 ระบบการให้รางวัลที่ไม่ได้สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ
- 1.6 เนื้องานมีความจำกัด จนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ

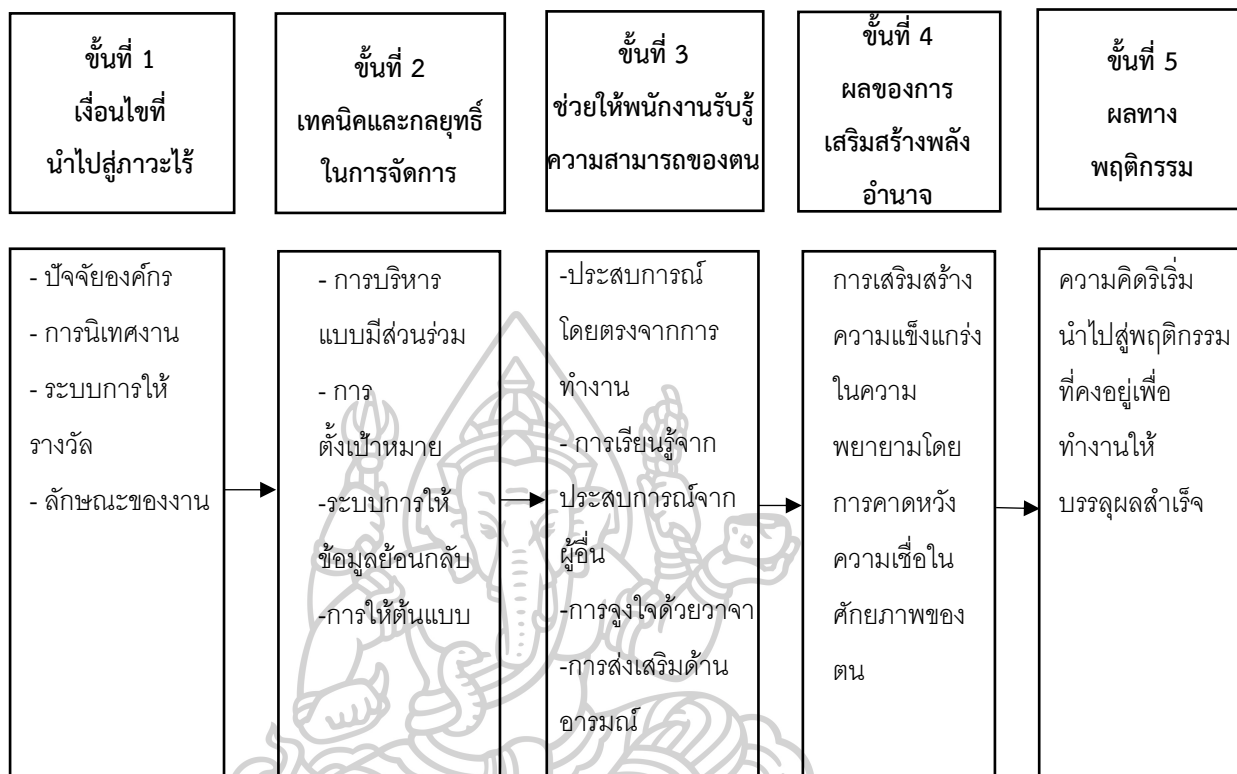
2. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร ใช้เทคนิคทางด้านบริหารเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในการทำงานด้วยกระบวนการนี้ประกอบด้วย

- 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 บุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้น และตระหนักในความสามารถของตนเอง

5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร⁴⁶



แผนภูมิที่ 4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอนของคอนเจอร์ และคานูโก

ที่มา : Jay A. Conger and Rabindra N. Kanungo, "The Empowerment Process:

Integrating Theory and Practice," The Academy of Management Review 13, 3 (July 1988): 471-482

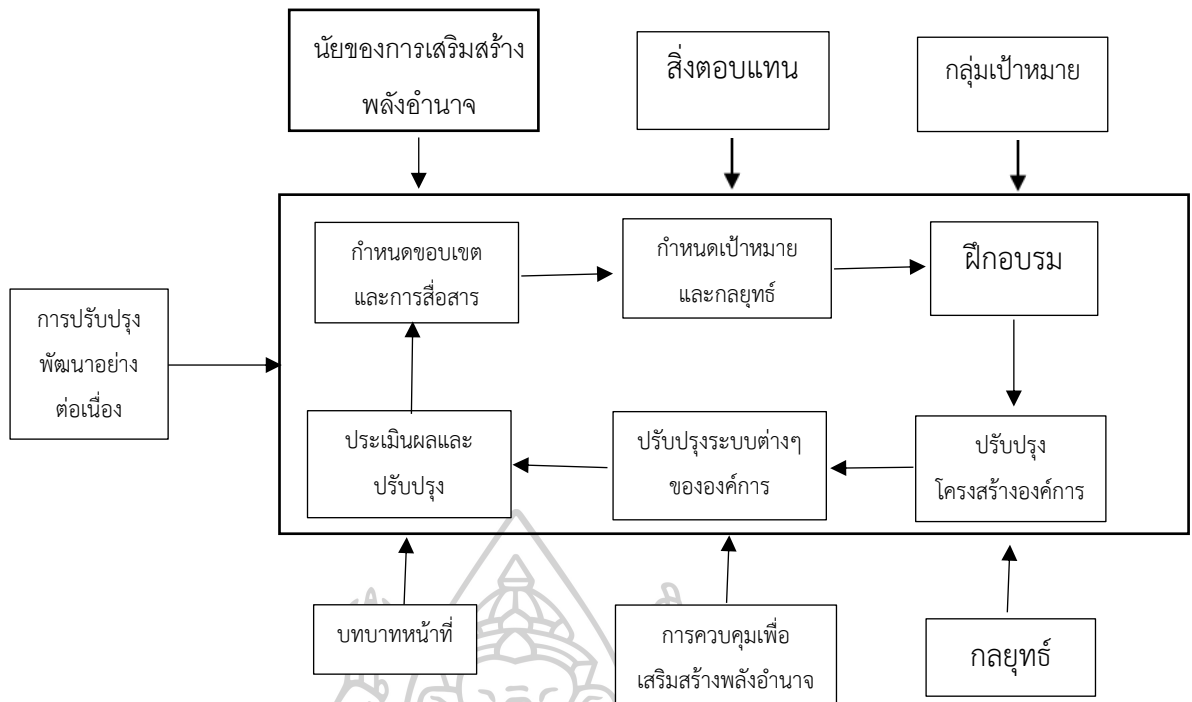
2. คินลอร์ (Kinlaw) ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ประกอบด้วยสองส่วนคือ ขั้นตอน (steps) และข้อมูลสารสนเทศสารสนเทศที่ใส่เข้าไปในกระบวนการ (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ขั้นตอน (steps) รูปแบบการบริหารจัดการกระบวนการนี้มีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 4 ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

⁴⁶ C. Lashley, "Empowerment: HR Strategies for Service Excellence," (Oxford: Butterworth-Heinemann. 2001), 70.

- 1) กำหนดขอบเขตและสื่อสาร (define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายที่แท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รู้
- 2) กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ดังนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 3) ฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งทีครอบงำการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณางานที่มีในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมที่ดีในองค์กรออกไป 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 ดังที่กล่าวมาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น⁴⁷

⁴⁷ Dennis C. Kinlaw, "The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence," (Aldershot: Gower, 1995), 23-58.



แผนภูมิที่ 5 รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ที่มา : Dennis C. Kinlaw, *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence*, (Aldershot: Gower, 1995), 24.

3. สก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe) ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้อง เป็นธรรมชาติ (Validation) liansauma (Information) uaslwidbuu (Participation)

1.1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรมชาติ คือให้ความเสมอภาคทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะ

ผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสม และยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีก ประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญ ในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม หรือในส่วนของงานที่ตนเอง รับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และรับ เอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศ องค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุล ระหว่างการควบคุมกับการ มีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือ การสร้าง ทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและ ทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัล หรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม⁴⁸

4. โควี (Covy) ได้กำหนดเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดคุณลักษณะของการได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 6 ประการ และขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน ดังนี้

เงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ 6 ประการ

1. คุณลักษณะ (Character) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลนั้นเป็นอยู่ มี 3 ประการ

1.1 ความซื่อตรง คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อผู้อื่นต่อตำแหน่งหน้าที่ ของตน การมองเห็นคุณค่าของตนเอง และเป็นผู้ที่พูดและแสดงออกจากความรู้สึกที่แท้จริง

⁴⁸ C.D. Scott, & D.T. Jaffe, “Empowerment : Building a Committed Workforce”.

(California : Kogan Page,1991), 39-85.

1.2 ความเป็นผู้ใหญ่ คือ มีความกล้าหาญใช้เหตุผลในการทำงาน มีความคิดรอบคอบ และเห็นใจผู้อื่น

1.3 ความมีจิตใจกว้าง คือ การมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลนั้นกระทำ ได้เป็นลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างปัจจัยเสริมในการเสริมสร้างพลังอานาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2 การวางแผนและการจัดการองค์กร

2.3 การแก้ปัญหาาร่วมกัน

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 ทั้งนี้รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร การออกแบบระบบงาน การติดต่อสื่อสาร งบประมาณ ค่าตอบแทน สารสนเทศ ระบบการสรรหาบุคลากร 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 การกำหนดหลักการ นโยบายและกระบวนการดำเนินการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้นโยบายขององค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องมีความกะทัดรัด 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)

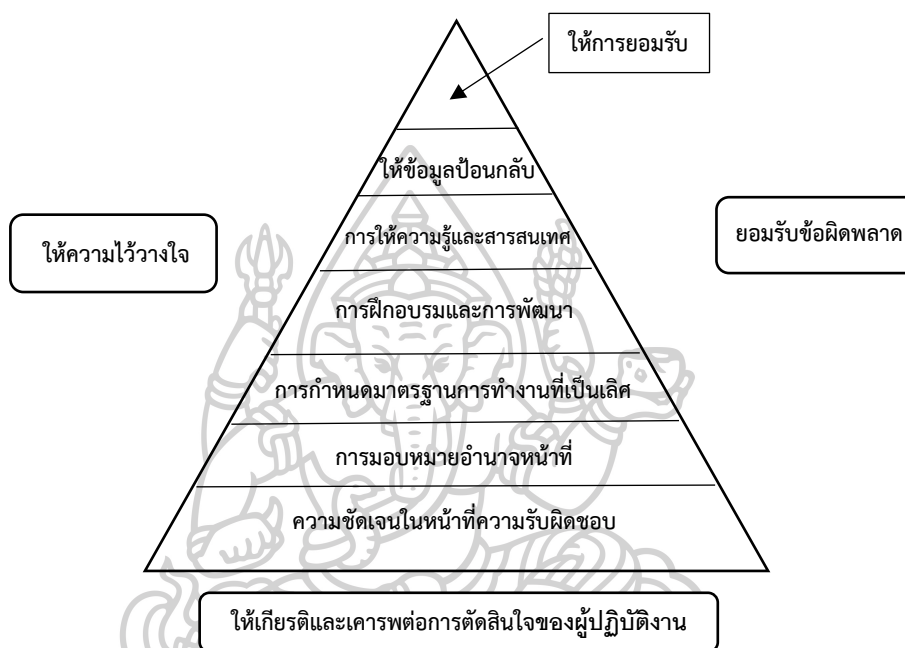
การวินิจฉัย (Discernment)

การกำหนดให้ชัดเจนว่าจะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไรจะต้องรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเมื่อไร อย่างไร ตลอดถึงการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล การปฏิบัติงาน

5. การกำหนดผลที่ตามมา (Consequences) หมายถึง การสรุปผลการดำเนินงานทั้งผลงานที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ถ้าผลงานประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติได้รับตามมา คือ รางวัลตอบแทน ทั้งในด้านการเงินและจิตใจ เป็นต้น การได้รับการยอมรับความชื่นชมยินดี ความก้าวหน้า การได้รับหน้าที่ใหม่ การได้รับเข้าฝึกอบรม การได้รับการยืดหยุ่นในการทำงาน ได้รับอนุญาตให้ลางาน เพิ่มความรับผิดชอบ ได้รับสิทธิประโยชน์ที่

นอกเหนือจากรายได้ปกติ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในทางตรงกันข้ามถ้าผลงานไม่ประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับการตำหนิ ถูกส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือถูกไล่ออก จากงาน⁴⁹

5. เทรซี (Tracy) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า พีระมิตอำนาจ(Power pyramid)



แผนภูมิที่ 6 พีระมิตอำนาจของ เทรซี (Tracy)

ที่มา : D. Tracy, “10 steps to empowerment A common-sense guide to managing people.” (New York: William Morrow and Company. 1990), 161.

จากแผนภูมิที่ 5 พีระมิตอำนาจของ เทรซี (Tracy) มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน บอกให้บุคลากรเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่บุคลากรเป็นประจำ ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและของ บุคลากรอื่นๆ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มี การสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

⁴⁹ Stephen R. Covey, *Principle-Centered Leadership* (New York: Simon and Schuster, 1991), 190-201

2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่าๆกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 โดยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารร่วมกับคณะทำงานพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และแน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นทำให้บุคลากรเกิดทักษะและเกิดความตั้งใจในการทำงาน และส่งเสริมให้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร

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

6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้บุคลากรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง มีการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับผ่านจดหมายเพื่อความเป็นส่วนตัวแก่บุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม ใช้การประชุมเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล โดยให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป

7) ให้การยอมรับ (Recognition) ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นผู้ชนะ ให้การยอมรับพวกเขาในฐานะสมาชิกทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล ผู้บริหารให้การยอมรับแก่บุคลากรให้

เหมาะสมกับความสำเร็จของเขา โดยสื่อถึงการขอบคุณอย่างจริงใจ ให้การยอมรับในตัวบุคลากร รวมถึงความสำเร็จของเขาด้วย

8) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะ และความไว้วางใจจากความสามารถของบุคลากรได้ ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรรู้ว่าจะได้รับ ความไว้วางใจ โดยบุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับความไว้วางใจ และสร้างความไว้วางใจโดยคิดเสมอว่า “การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด” และผู้บริหารแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรือ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร

9) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้อผิดพลาด เป็นประสบการณ์เชิงบวก ผู้บริหารให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่บุคลากรที่มีข้อผิดพลาด ให้กำลังใจ และรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบกับบุคลากรเมื่อ บุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของบุคลากรต่อหน้าเพื่อร่วมงาน และยอมให้ บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของ บุคลากรอื่นๆ ในเวลาเดียวกัน

10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect) ผู้บริหารให้ บุคลากรได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ไม่แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของพวกเขา ช่วย บุคลากรมองหาวิธีทำให้งานง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น และเคารพในความเป็นส่วนตัวของบุคลากร รับรู้ความยากลำบาก และเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของบุคลากรด้วย⁵⁰

โดยสรุปแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อความสำเร็จ ในการ บริหารองค์กร การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงานใน องค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการ เสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น การนำศักยภาพทาง สติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา คุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมา เป็นระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการ

⁵⁰ Diane Tracy, “10 steps to empowerment A common-sense guide to managing people”. (New York : William Morrow and Company. 1990), 161-163.

ปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง ในการทำงานให้อำนาจและโอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ตามขอบเขตที่เป็นไปได้ให้การสนับสนุน ในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และระบบการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีการให้รางวัล และผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กรดังต่อไปนี้

1. ลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คลัตเตอร์บัคและเคอร์นากฮัน

(Clutterbuck and Kernaghun) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล คือ

- 1.1 มีความตระหนักในคุณค่าของตนเอง
- 1.2 มีความพึงพอใจในงาน
- 1.3 มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 สามารถแก้ปัญหา/จัดการกับสถานการณ์ต่างๆได้
- 1.5 สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ⁵¹

2. กุนเดน และคริสแมน (Gunden and Crissman) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจ และจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่นดังนี้

2.1 มีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญของผู้นำ และส่งผลต่อเสริมสร้างพลังอำนาจอีกด้วย

2.2 มีการยอมรับผลย้อนกลับ (Feedback) โดยผู้นำจะต้องยอมรับข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานด้านบริหาร

2.3 มีการสอน แนะนำ และเป็นแบบอย่างได้ (Teaching, Coaching and Role Modeling) ผู้นำจะต้องมีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทางในการทำงาน สร้างแรงเสริมเชิงบวก และให้คำติชม และบางครั้งเทคนิคการสอนก็สำคัญ การเป็นแบบอย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบอย่างพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม

⁵¹ "D. Clutterbuck, and S. Kernaghun, "The power of empowerment" (London:Kogan 1995), 205.

2.4 มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องอาศัยการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งสามารถติดต่อได้หลายวิธี

2.5 มีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) การกำหนดเป้าหมายโดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันกำหนดเป้าหมาย สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.6 มีการส่งเสริมเชิงบวก (Positivity) การส่งเสริมเชิงบวกเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา การชี้แนะเชิงบวกจะช่วยให้เขาสร้างรูปแบบความคิดของตนเองและสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีแก่องค์การ

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นแบบแลกเปลี่ยนต่างตอบแทนกัน หัวหน้าจะต้องมีความผูกพันกับลูกน้องและเมื่อทำงานสำเร็จก็ต้องพิจารณาตอบแทนตามระบบที่มีความเป็น⁵²

3. กิบสัน (Gibson) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้เกิดคุณลักษณะในตัวบุคคล 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์ต่างๆได้ หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญและแก้ไขปัญหา และสามารถดำเนินการได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3.2 ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดียินดีในผลงานที่เกิดขึ้น มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ

3.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตนเองไปสู่สิ่งที่ดีเหมาะสมและถูกต้องมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

3.4 การมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการ

ยอมรับเห็นคุณค่า ความหมายของตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบ⁵³

4. คุณลักษณะขององค์กรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

⁵² E. Gunden, and S. Crissman, "Leadership skill for empowerment." (Nursing Administration Quarterly.16: 1992), 6-10.

⁵³ C.H. Gibson, "A Concept analysis of empowerment". Journal of Advance Nursing.16: 1993, 354-356.

ไพน์ แกน (Finegan อ้างถึงใน Clutterbuck and Kernaghan) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

- 4.1 มีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยอิสระ
- 4.2 สายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ
- 4.3 มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยผู้ให้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ตามขอบเขต
- 4.4 ตระหนักถึงภาระหน้าที่เป็นสำคัญโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ
- 4.5 มีความคาดหวังต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานสูง
- 4.6 มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพดี
- 4.7 ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน⁵⁴

5. เทบบิท(Tebbitt) พบว่าพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นภายหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจดังต่อไปนี้

- 5.1 ผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการทดลองคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ
- 5.2 ยอมรับความล้มเหลวและให้อภัยในข้อผิดพลาด โดยถือว่าข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนและให้โอกาสในการได้ปฏิบัติใหม่
- 5.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยให้ความสนใจในด้านความร่วมมือ การประประนอม และการจัดการข้อขัดแย้งที่ดี ให้ความสนใจการเจรจาต่อรองระหว่างบุคคลและทีมงานมากกว่าการควบคุม
- 5.4 ความเกี่ยวข้องผูกพันในองค์กร จะถูกนำมาใช้ในกระบวนการความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารจะต้องยอมให้ผู้ปฏิบัติงานปกครองตนเอง สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5.5 ส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกของตน ความสำนึกในตนเอง ผู้ปฏิบัติเรียนรู้บทบาท
- 5.6 สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับให้เกิดขึ้นทุกระดับในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วถึงทั้งองค์กร⁵⁵

⁵⁴ "D. Clutterbuck, and S. Kernaghan, "The power of empowerment" (London: Kogan 1995), 181-205.

⁵⁵ Tebbitt., "Dermystifying organization empowerment." Journal of Nursing Administration, 23: 1993, 18-23.

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่น ทั้งในระดับตัวบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร โดยในระดับบุคคลเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของตัวเอง สามารถแก้ปัญหา หรือสถานการณ์ต่างๆ มีความพึงพอใจในงาน และสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ ระดับองค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น จะทำให้องค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับผลที่เกิดขึ้นในทุก ระดับของการปฏิบัติงาน ให้อภัยในข้อผิดพลาด โดยถือว่าข้อผิดพลาดนั้นเป็นบทเรียน และให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานใหม่ สร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ และความผูกพันองค์กรต่อผู้ปฏิบัติงาน



การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

วิชาชีพครู เป็นอาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางปัญญาของมนุษย์ และได้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่คำนึงถึงการให้บริการแก่สังคมเป็นหลัก (Social Service) อาศัยวิธีการทางปัญญาในการบริการ ต้องได้รับการศึกษาอบรมมาเป็นระยะเวลาานพอสมควร มีความเป็นอิสระในการดำเนินการทางวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีองค์กรควบคุม พิทักษ์ คุ้มครอง และพัฒนา ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้ที่ทำการสั่งสอนและอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้เรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไป เพื่อความเจริญวัฒนาในตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง⁵⁶

ความหมายของครู

มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้หลากหลาย ดังนี้

กูด (Good) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” (teacher) ไว้ดังนี้

1. ครู คือ ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียน หรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

2. ครู คือ ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาใดสาขาหนึ่ง ที่สามารถช่วยให้ผู้อื่นเกิดความเจริญก้าวหน้าได้

3. ครู คือ ผู้ที่เรียนสำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครู และได้ไปรับรองทางการสอนด้วย ครู คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนให้ความรู้แก่ศิษย์⁵⁷

ยนต์ ชุ่มจิต ได้อธิบายคำว่า “ครู” ไว้ดังนี้

1. ครู เป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง

2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีเมตตาหนักแน่นควรแก่การเคารพของลูกศิษย์

⁵⁶ กิตติชัย สุธาสิโนบล, “จิตสำนึกและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.” พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : คอมเมอ์เชียลเวิลด์ มีเดีย., 2560), 2.

⁵⁷ Carter V. Good, “Dictionary of education.” (New York: McGraw-Hill Book Company. 1973.) 586.

3. ครู คือ ผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่า วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา⁵⁸

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ได้บัญญัติว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน⁵⁹

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู คือ บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน⁶⁰

จากนักวิชาการนักการศึกษา สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพด้านการอบรม สอน ให้ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา

ลักษณะของครูที่ดี

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับนักเรียน ประเทศชาติจึงได้ฝากความหวังไว้ให้ครูเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับเยาวชนของชาติ ฉะนั้นครูต้องมีลักษณะที่ดี การที่จะบอกถึงลักษณะของครูที่ดีได้นั้น เราสามารถพิจารณาได้จากพระบรมราโชวาทและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ดังนี้

ตามพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดีที่พึงประสงค์ สรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ (อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต)

⁵⁸ ยนต์ ชุ่มจิต, “ความเป็นครู”. พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2553), 132-225

⁵⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, .พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2553 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545” (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์,ม.ป.ป.) 3.

⁶⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546,” (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,2548), 3.

1. ปัญญา คือ ความรู้ที่ดีที่ประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้อง ที่แน่นแฟ้นกระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่างๆ ตลอดจนกิจที่จะทำ คำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้อง
2. ความดี คือ ความสุจริต ความเมตตากรุณา เห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยเสมอหน้า
3. ความสามารถ ที่จะเผื่อแผ่และถ่ายทอดความรู้ ความดีของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล⁶¹

คุณลักษณะของครูที่ดี ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู มี 10 ประการ ดังนี้

1. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง ความประพฤติทั้งทางกาย วาจา และใจ ที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบประเพณีของสังคม และความประพฤติที่สอดคล้องกับอุดมคติ หรือความหวังของตนเอง โดยให้ยึดส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตัว
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนไม่เอาเปรียบ หรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวม ให้ยึดถือหลักเหตุผล ระเบียบ แบบแผน และกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์
3. ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้เสียเวลาชีวิตและปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม
4. ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่เอาเปรียบสังคมและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม
5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัย และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน
6. ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ความประพฤติที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการอยู่ร่วมกัน โดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุด
7. ความเป็นผู้มีพละทานามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ หมายถึง ความมั่นคงและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษากายและจิตใจให้สมบูรณ์มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

⁶¹ ยนต์ ชุ่มจิต, “ความเป็นครู.” พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2553), 29.

8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึ่งไม่ไหว้วานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

9. ความภาคภูมิใจและการรู้จักทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรของชาติ หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ มีความรัก และหวงแหนวัฒนธรรมของตนเอง และทรัพยากรของชาติ

10. ความเสียสละและเมตตาอารีที่ดั่งฤๅษีผู้กตเวทีกล้ำหาญ และความสามัคคีกัน หมายถึง ความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น ในเรื่องของเวลากำลังกายและกำลังทรัพย์⁶²



⁶² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู : คุณลักษณะของครูที่ดี”, 2552, 117-118

ที่มาของมาตรฐานวิชาชีพครู

หากจะพิจารณาที่มาของมาตรฐานวิชาชีพครู ควรจะต้องเริ่มจากข้อกำหนดดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่าง ต่อเนื่อง รัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็น องค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชา ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและ เอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการ ศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด⁶³

จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ ดังกล่าว จึงเป็นการ เริ่มต้นของการเป็นวิชาชีพทางการศึกษา โดยมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นวิชาชีพทาง การศึกษาในโอกาสต่อมา

⁶³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.” พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : วี.ที. ซี คอมมิวนิ เคชั่น, 2557), 19-20.

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

โดยคุรุสภาจัดทำมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ให้ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ไว้ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจาก วิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการ ศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ โดยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามา ประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะ สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญใน การประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญ ที่ยังพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นคือการ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบ วิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ ซึ่งชื่อเสียง ฐานะเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป⁶⁴

⁶⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Standards and Ethics), พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง), 5.

มาตรฐานวิชาชีพครู

วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่อยู่ในความควบคุมดูแลของคุรุสภา ดังนั้น คุรุสภาจึงได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็น ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 2 ที่ออกตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 การออกข้อบังคับคุรุสภาฉบับนี้ ได้ยกเลิกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

และในปัจจุบันได้มีการบัญญัติข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และยกเลิกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 6 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 10 และข้อ 11 มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม และให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพครูได้มีความรู้ความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการดำรงตนประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จึงจะได้นำมาตรฐานวิชาชีพครู มากล่าวไว้โดยเฉพาะ ดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

(ก) มาตรฐานความรู้

1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียน
3. เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้
4. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่การศึกษา

6. การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติ การสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
4. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข) การจัดการเรียนรู้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม
3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
4. ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น⁶⁵

⁶⁵ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18-20.

มาตรฐานการปฏิบัติตน

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ “ครู”

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม แบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณี และวัฒนธรรมไทย
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด
- (4) ศึกษาหาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ
- (5) ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้แก่ศิษย์และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพ เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
- (2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- (3) ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
- (4) ไม่รับรู้หรือไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่
- (5) ขัดขวางการพัฒนาองค์การจนเกิดความเสียหาย

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- (2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- (4) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของ

ทางราชการ

- (6) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- (7) ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิก

ในองค์กร

- (8) เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรอย่างสร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ
- (2) ดุหมั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ หรือ

องค์กรวิชาชีพ

- (3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบการทางการศึกษา

- (4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผน

ของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย

- (5) คัดลอกหรือฉ้อ นผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

- (6) ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการ

เกิดความเสียหาย

- (7) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อ

ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย

สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้อง ประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังกล่าวต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค
- (2) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- (3) ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล
- (4) ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
- (5) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- (6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ลงโทษอย่างไม่เหมาะสม
- (2) ไม่ใส่ใจ หรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการ จนเกิดผลเสียหายต่อศิษย์ หรือ ผู้รับบริการ
- (3) ดุหมั่น เหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ
- (4) เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการ เป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสีย ชื่อเสียง
- (5) จูงใจโน้มน้าว ยุยงส่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ
- (6) ชักชวน ใ้ จ้าง วานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติด หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข
- (7) เรียกร้องผลตอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหรือที่ที่ที่ต้องให้บริการ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (2) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (2) ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยตำหนิ ใ้ร้ายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น
- (3) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย
- (4) เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (5) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ส่วนรวม
- (3) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อ การศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

(2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

คุณลักษณะวิชาชีพครู

วิชาชีพทุกวิชาชีพย่อมมีคุณลักษณะประจำวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนกระทั้งการส่งเสริมให้สมาชิกของวิชาชีพได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ ของวิชาชีพ สำหรับวิชาชีพครูนั้น ได้สรุปไว้ดังนี้

1. เป็นวิชาชีพที่เป็นกิจกรรมทางปัญญาและวิชาความรู้เฉพาะด้านการสอนการออกแบบวิธี ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะและค่านิยมให้กับเยาวชน ครูต้องใช้ศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพอัน เป็นวิทยากรเฉพาะด้าน และต้องใช้สติปัญญาในการถ่ายทอดแต่ละสิ่งแต่ละอย่างให้กับศิษย์

2. เป็นวิชาชีพที่สังคมต้องบริการสังคมเพื่อถ่ายทอดทักษะทางสังคม ค่านิยมตลอดจน วิชาการต่าง ๆ ให้แก่เยาวชนตามที่สังคมประสงค์ เป็นการให้บริการเฉพาะสาขาวิชาที่ต่างจากวิชาชีพ อื่น ๆ

3. การประกอบวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ของศาสตร์แต่ละ สาขาที่สามารถประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติ งานฝีมือโดยทั่วไปจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ เฉพาะตัวของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะมีการถ่ายทอดเคล็ดลับวิธีการเฉพาะตัวบ้างก็ตาม แต่การ ประกอบวิชาชีพนั้นเป็นงานฝีมือที่สร้างสรรค์บนพื้นฐานของความรู้หลายๆ ด้านที่มีความหมายกว่า เคล็ดลับเพียงประการเดียว การสอนก็เช่นกันเป็นงานที่ต้องผสมผสานวิทยากรทั้งทางปรัชญา การศึกษา ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยาหลักการสอน การประเมินผลทางการศึกษา ในการ จัดการสอนแต่ละครั้ง

4. การเข้าสู่วงการวิชาการนั้นต้องเตรียมตัวในการศึกษาวิชาชีพนั้น ๆ ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร วิชาการสอนจะต้องใช้เวลาเล่าเรียนและฝึกฝนในสถาบันฝึกหัดครูเช่นกัน และต้องใช้เวลาโดยทั่วไปไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะสำเร็จการศึกษาออกไปทำการสอนได้

5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพขึ้น มีจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตน ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพในการประกอบวิชาชีพของสมาชิก นอกจากนี้จะมีศาสตร์และศิลป์แห่งการสอน ยังมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ประกาศเผยแพร่และใช้ควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติตนของครูเช่นกัน

6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาการ การประกอบวิชาชีพนั้นผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจและตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาการสอนแต่ละครั้งแต่ละวิชา ผู้สอนมีเอกสิทธิ์ที่จะกำหนดวิธีสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตร

7. สมาชิกแห่งวิชาชีพต่าง ๆ มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่เป็นอิสระในการควบคุมจรรยาบรรณ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และสามารถลงโทษสมาชิก การสอนนั้นผู้ทำการสอนต้องมีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อควบคุมมาตรฐาน ตลอดจนเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้แกกันและกัน⁶⁶

กล่าวได้ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีองค์ประกอบของวิชาชีพชั้นสูงที่มีลักษณะเฉพาะและสำคัญ เป็นงานที่ใช้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เป็นงานที่ใช้สติปัญญา มีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบแผนการปฏิบัติ มีองค์กรรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ มีสถานภาพในสังคมสูงได้รับการยกย่อง

⁶⁶ ธราญา จิตตรชญาวณิช, “การศึกษาและความเป็นครูไทย,” (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 172-173.

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 185 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีมีโครงสร้างของเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล สารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มอำนวยการ และกลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีตั้งอยู่ที่ถนนสิงห์บุรี – อ่างทอง ตำบลบางพุทรา อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 99 โรงเรียน มีเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 อำเภอ 43 ตำบล 364 หมู่บ้าน 14 ชุมชน จำแนกตามอำเภอดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ที่	อำเภอ	จำนวน (แห่ง)			หมายเหตุ
		ตำบล	หมู่บ้าน	โรงเรียน	
1.	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	8	58	16	
2.	อำเภอบางระจัน	8	77	20	
3.	อำเภอค่ายบางระจัน	6	59	15	
4.	อำเภอพรหมบุรี	7	42	13	
5.	อำเภอท่าช้าง	4	23	7	
6.	อำเภออินทร์บุรี	10	105	29	
	รวมทั้งสิ้น	43	364	99	

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี , ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สพป.สิงห์บุรี, เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://policy.singprimary.go.th/plan>

ข้อมูลการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2563 (20 ก.ค. 63)

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามจำนวนนักเรียน

1. นักเรียน 1-120 คน	จำนวน 66 โรงเรียน
2. นักเรียน 121-200 คน	จำนวน 20 โรงเรียน
3. นักเรียน 201-300 คน	จำนวน 6 โรงเรียน
4. นักเรียน 301-499 คน	จำนวน 2 โรงเรียน
5. นักเรียน 500-1,499 คน	จำนวน 2 โรงเรียน
6. นักเรียน 1500-2,497 คน	จำนวน 1 โรงเรียน
7. นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป	จำนวน 0 โรงเรียน
8. ไม่มีนักเรียน (รอประกาศเล็กตามระเบียบ)	จำนวน 2 โรงเรียน
รวม	จำนวน 97 โรงเรียน

หมายเหตุ * โรงเรียนที่ไม่มีนักเรียนจำนวน 2 แห่ง เนื่องจากรอเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการฯ ได้แก่โรงเรียนวัดวังขรณ์ อำเภอบางระจัน และโรงเรียนวัดโคกพระ อำเภอเมืองสิงห์บุรี

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สพป.สิงห์บุรี, เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://policy.singprimary.go.th/plan/plan64>

ข้อมูลสารสนเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 3 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.สิงห์บุรี

1. ผู้บริหารและบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน 68 คน
- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน 1 คน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน 3 คน
- ศึกษานิเทศก์	จำนวน 12 คน
- บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค(2)	จำนวน 36 คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน 6 คน
- ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน 9 คน
- พนักงานราชการ	จำนวน 1 คน

2.ผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษา	จำนวน 995 คน
- ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน 76 คน
- ครูผู้สอน	จำนวน 824 คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน 45 คน
- อัตราจ้าง/ลูกจ้าง/พี่เลี้ยงเด็ก	จำนวน 34 คน
- พนักงานราชการ	จำนวน 16 คน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี , ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สพป.สิงห์บุรี, เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://policy.singprimary.go.th/plan/plan64>

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์(Vision)

“บริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้เรียนมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

- 1.จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.พัฒนาผู้เรียน ให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3.พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 4.สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 5.พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็มืออาชีพ
- 6.จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 7.พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Technology)

เป้าหมาย(Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี รักษาศีลธรรม มีวินัย

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์(Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 จัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีงานวิจัยที่กล่าวถึงหลายเรื่อง ซึ่งจะกล่าวโดยรายละเอียด ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

พรรณนิดา นาคะผิว ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ด้านพันธกิจและกลยุทธ์ด้านความต้องการและคุณค่าของ บุคลากร ด้านการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ ด้าน การปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ ด้านทักษะและความสามารถของบุคลากร ด้านระบบของ องค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านสร้าง โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านพัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁷

⁶⁷ พรรณนิดา นาคะผิว, "ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556)

วราภรณ์ เมฆขาว ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า 1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า พฤติกรรมการนิเทศแบบ ร่วมมือระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะ โดยการควบคุม พฤติกรรม การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ และพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะโดยให้ข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนตามลำดับ 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ และด้านการนิเทศแบบ ชี้แนะโดยให้ข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 24⁶⁸

จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และวิทยฐานะ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และ

⁶⁸ วราภรณ์ เมฆขาว, "พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2557)

จำแนกตามอายุราชการและวิทยฐานะ ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁹

รัตตมณี มาสาซ้าย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการให้แรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการให้โอกาสแก่ครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครู 2) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในปัจจุบัน นอกที่เกี่ยวกับงานครู 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก⁷⁰

กรกต ขาวสะอาด ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์สังเคราะห์ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ระดับมากทั้งใน

⁶⁹ ิตติยพัทธ์ อยู่จิตร , ”การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558)

⁷⁰ รัตตมณี มาสาซ้าย , ”ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แก่ครูกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558)

ภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงาน เป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷¹

เฉลิมขวัญ จ้านสกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะ ทักษะ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ การนิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล และการตรวจสอบและการประเมินตนเอง 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ บทบาทที่สมดุล ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และการสื่อสารที่ดี 3) . การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ดังนี้ 3.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยรวมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวม 3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ การนิเทศตนเอง การตรวจสอบ และ

⁷¹ กรกต ชาวสะอาด, "เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2559)

การประเมินตนเอง และทักษะ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชนบุรี เขต 1 โดยรวม⁷²

พัชรมน คุ่มจินดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 10 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านให้การยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ความรู้และสารสนเทศ 2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ควรดำเนินการดังนี้ 2.1 ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาพัฒนาศักยภาพครูและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสม 2.2 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วางโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน 2.3 ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีเหตุมีผล 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามความจำเป็น โดยวิธีที่เหมาะสมและตรงเวลา⁷³

สวาด พลกล้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า 1)การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่การมีส่วนร่วมในการ

⁷² เฉลิมขวัญ จ้านสกุล ,” การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559)

⁷³ พัชรมน คุ่มจินดา ,” การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559)

ทำงานเป็นทีม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำของครู การมอบหมาย
อำนาจหน้าที่ การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การ
ปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตาม
อัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 3) การเสริมพลังอำนาจ
ของครูกับปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁴

ฉันทย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มี 8
ปัจจัย ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร 2) การจัดการองค์กร 3) การสร้างคณะทำงาน 4) การ
พัฒนาคุณลักษณะครู 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนา
ประสิทธิภาพการทำงาน และ 8) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.ผลการยืนยันปัจจัยการ
เสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานดังกล่าว มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์⁷⁵

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1)
การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้
ดังนี้ คุณลักษณะ ทักษะ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ภาระหน้าที่การ
ประเมินตนเอง การระบุทรัพยากร การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดภาระหน้าที่การ
นิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบที่ ช่วยเหลือเกื้อกูล และการกำหนดผลที่ตามมา 2) แรงจูงใจในการ

⁷⁴ สวาด พลกล้า , ” การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่ม
จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2561)

⁷⁵ ฉันทย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล , ” ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2562)

ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการผลสัมฤทธิ์ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน⁷⁶

งานวิจัยต่างประเทศ

อัยดิน บาเยอร์, เคนัน ออชกัน และอาลี ยิลดิซ (Aydin BALYER Kenan ÖZCAN Ali YILDIZ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเหล่านี้โดยให้โอกาสในการตัดสินใจร่วมกัน, ปรับปรุงสถานภาพ, ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าสนใจยิ่งขึ้น, สร้างความสัมพันธ์บนหลักการแห่งความไว้วางใจ, และสร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างครู อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารไม่สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างเพียงพอ พัฒนาประสิทธิภาพในตนเอง สนับสนุนความเป็นอิสระของตน หรือใช้บทบาทในการบริหารบางตำแหน่ง⁷⁷

เคอร์สติ , คาคติ และมาติ (Kersti Köiv & Kadi Liik and Mati Heidmets) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและประสิทธิผลของการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจความเป็นผู้นำ และประสิทธิผลการทำงานของครู ความไว้วางใจในหลักการมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา) ต่อความพึงพอใจของงาน

⁷⁶ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล ,”การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562)

⁷⁷ Aydın BALYER Kenan ÖZCAN Ali YILDIZ, “Teacher Empowerment: School Administrators’ Roles,” (Adiyaman University, TURKEY, 2017)

ในขณะที่ดูเหมือนว่าจะมีผลทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กรทั้งสององค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา⁷⁸

เจียงยง, ลี เปยเว่ย, หวัง จิงยิง และ ลี ฮุย (Jiang, Yong; Li, Peiwei; Wang, Jingying; Li, Hui) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนอนุบาล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กร: A Chinese Model ผลการจำลองสมการโครงสร้างพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและความพึงพอใจในการทำงานทำนายบรรยากาศองค์กรได้ 2) การเพิ่มขีดความสามารถของครูทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ และ 3) ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบรรยากาศองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้ในจากกระบวนการนี้ไม่สอดคล้องกับการค้นพบของการศึกษาตะวันตกส่วนใหญ่ และมีการพูดคุยถึงผลกระทบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ⁷⁹

โมนา และ ซาร่า (Mona A. Alfadli and Sarah M. Al-Mehaisen) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นจริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในตนเอง และการพัฒนาตนเองตามลำดับ คุณวุฒิด้านวิชาการไม่มีผลกระทบต่อเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาแนะนำให้สนับสนุนการนำแนวคิดการเสริมอำนาจไปใช้โดยการเผยแพร่วัฒนธรรมการเสริมอำนาจในด้านการศึกษา, วินิจฉัยข้อจำกัดขององค์กรที่เกี่ยวข้อง, เพิ่มความมั่นใจ, ปรับปรุงการสื่อสารระหว่าง

⁷⁸ Kersti Kõiv, Kadi Liik, Mati Heidmets, “School leadership, teacher’s psychological empowerment and work-related outcomes,” (International Journal of Educational Management, 2019)

⁷⁹ Jiang, Yong ; Li, Peiwei ; Wang, Jingying ; Li, Hui. “Relationships between kindergarten teachers’ empowerment, job satisfaction, and organizational climate : a Chinese model.” In: Journal of Research in Childhood Education. 2019

ผู้บริหาร, ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม, จัดหาช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ดูแลระบบและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาระบบสิ่งจูงใจใหม่ ,ตำแหน่งผู้บริหารและลักษณะงานตามวุฒิการศึกษา⁸⁰

บิลเกน คิรัล (Bilgen Kiral) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันองค์กรของครู ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในมิติการสนับสนุนด้านการบริหารอยู่ในระดับสูงสุด และความผูกพันองค์กรในมิติของความผูกพันทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในมิติของเพศ อายุ และวิชาเอกของครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูในมิติของวิชาเอกของครูไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญซึ่งพบว่า ครูผู้หญิงมีความผูกพันทางอารมณ์สูงกว่าครูชาย และครูที่มีวัยวุฒิระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันทางอารมณ์ มากกว่าครูที่มีวัยวุฒิระหว่าง 11-20 ปี และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างมิติการสื่อสารและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด⁸¹

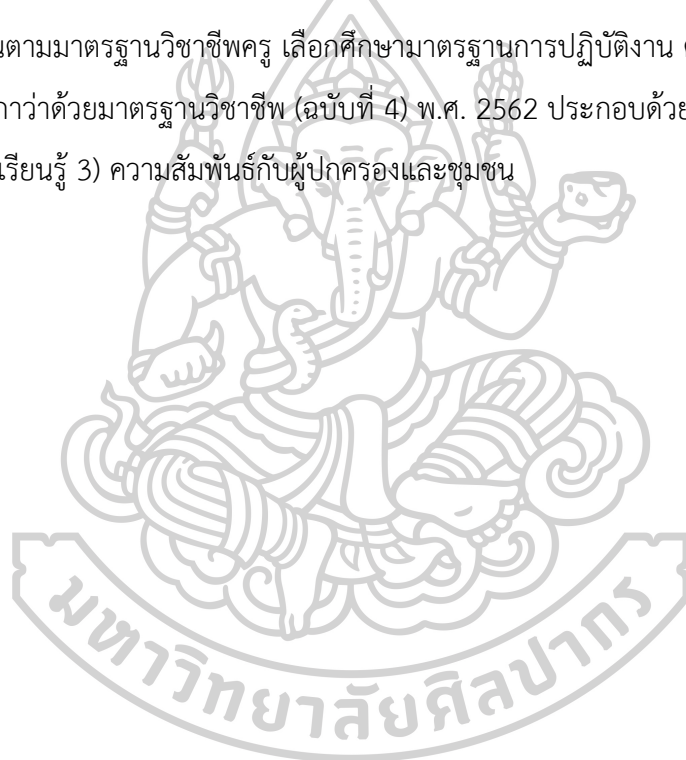


⁸⁰ Mona A. Alfadli and Sarah M. Al-Mehaisen, “The Reality of Administrative Empowerment among the Recently Employed Administrators in the Intermediate Schools,” (Educational Planning and Administration, University of Jeddah, Saudi Arabia, 2019)

⁸¹ Bilgen Kiral, “The Relationship between the Empowerment of Teachers by School Administrators and Organizational Commitments of Teachers,” (Aydm Adnan Menderes University, Turkey, 2020)

สรุป

งานวิจัยเรื่อง "การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี" ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวคิดเทรซี่ (Tracy) ซึ่งมีทั้งหมด 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เลือกศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 80 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเทรซี (Tracy) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนอพร้อมขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข แล้วนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติโครงร่างการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์

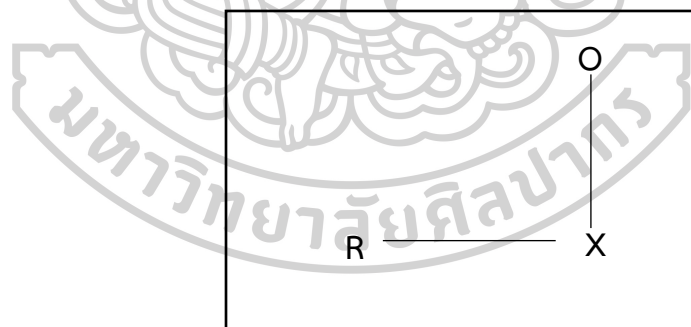
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอร่างรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอรายงานผลการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (The one-shot, non-experimental case study) สามารถแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 7 แผนแบบการวิจัย

เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อ X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

เมื่อ O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 97 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 28 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 66 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 80 โรงเรียน ได้มาโดยผู้วิจัยเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸² แล้วใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) คือจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แบ่งได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 23 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 54 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน เช่น ฝ่ายบริหารงานวิชาการ, ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ, ฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 4

⁸² Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological Measurement*, No.3 (November 1970): 608.

ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	ประชากร(โรง)	กลุ่มตัวอย่าง(โรง)	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผอ./รอง ผอ. /รักษาการฯ	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่ หัวหน้าฝ่าย บริหารงาน	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1	1	1	1	1	3
โรงเรียนขนาดใหญ่	2	2	2	2	2	6
โรงเรียนขนาดกลาง	28	23	23	23	23	69
โรงเรียนขนาดเล็ก	66	54	54	54	54	162
รวม	97	80	80	80	80	240

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เทรซี (Tracy) ว่ามีวิธีการทั้งหมด 10 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

2.1 ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities: X_1) หมายถึง ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน บอกให้บุคลากรเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร สื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเป็นประจำ ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและของบุคลากรอื่นๆ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority: X_2) หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่ากับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการพิจารณาความสามารถของ

บุคลากรก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้นๆ และแจ้งขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรทราบก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า มีการควบคุมบุคลากรให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม และดำเนินการแก้ไขเมื่อบุคลากรใช้อำนาจในทางมิชอบ

2.3 การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set standard of excellence: X₃) หมายถึง ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้แก่มาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงาน กำหนดให้มาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง ผู้บริหารให้ความรู้และเสริมสร้างเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นประจำ มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถบรรลุความสำเร็จได้

2.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development: X₄) หมายถึง ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารร่วมกับคณะทำงานพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร และแน่ใจว่าการฝึกอบรมนั้นทำให้บุคลากรเกิดทักษะและเกิดความตั้งใจในการทำงาน และส่งเสริมให้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร

2.5 การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information: X₅) หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ปกปิดข้อมูลสารสนเทศอันมีค่า เพียงเพราะกลัวจะสูญเสียอำนาจ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาข้อมูลสารสนเทศด้วยตนเอง ให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ผู้บริหารให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุขององค์กร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ใช้วิธีการสื่อสารกับบุคลากรที่เหมาะสม

2.6 ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback: X₆) หมายถึง ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้บุคลากรทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง มีการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับผ่านจดหมายเพื่อความเป็นส่วนตัวแก่บุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม ใช้การประชุมเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล โดยให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป

2.7 ให้การยอมรับ (Recognition: X₇) หมายถึง ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นผู้ชนะ ให้การยอมรับพวกเขาในฐานะสมาชิกทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล ผู้บริหารให้การยอมรับแก่

บุคลากรให้เหมาะสมกับความสำเร็จของเขา โดยสื่อถึงการขอบคุณอย่างจริงใจ ให้การยอมรับในตัวบุคลากรรวมถึงความสำเร็จของเขาด้วย

2.8 ให้ความไว้วางใจ (Trust: X_8) หมายถึง ผู้บริหารแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะและความไว้วางใจจากความสามารถของบุคลากรได้ ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ โดยบุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับความไว้วางใจ และสร้างความไว้วางใจโดยคิดเสมอว่า “การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด” และผู้บริหารแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร

2.9 ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail: X_9) หมายถึง ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมองข้อผิดพลาดเป็นประสบการณ์เชิงบวก ผู้บริหารให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่บุคลากรที่มีข้อผิดพลาดให้กำลังใจและรางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบกับบุคลากรเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของบุคลากรต่อหน้าเพื่อร่วมงาน และยอมให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของบุคลากรอื่นๆ ในเวลาเดียวกัน

2.10 ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect: X_{10}) หมายถึง ผู้บริหารให้บุคลากรได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ไม่แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของพวกเขา ช่วยบุคลากรมองหาวิธีทำให้งานง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น และเคารพในความเป็นส่วนตัวของบุคลากร ได้รับความยากลำบาก และเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของบุคลากรด้วย

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) หมายถึง ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.2 การจัดการเรียนรู้ (Y_2) หมายถึง ครูต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือ และ

พัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน(Y₃) หมายถึง ครูต้องร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เทรซี่ (Tracy) รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 รวมทั้งสิ้น 26 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁸³ มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

⁸³ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGrawHill, 1961), 74.

ระดับ 3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี และขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้ทุกข้อคำถามที่มีค่า IOC ซึ่งช่วงค่าคะแนนความตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งสิ้น 76 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน
4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาความเที่ยง (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸⁴ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .991
5. นำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

⁸⁴ Lee J. Cronbach, *Essential of psychological Testing*, 3rd ed. (new York : Herper & Row Publishers, 1978), 161.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือที่บัณฑิตออกให้ส่งไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ทำการส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
2. จัดเรียงข้อมูลและลงรหัส
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติ ความถี่ (frequency : f) และหาร้อยละ (percentage : %)
2. วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยพิจารณา

ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁸⁵ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.00 – 1.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย

2.50 – 3.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

4.50 – 5.00 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

⁸⁵ John W. Best, *Research in Education*, 4th ed (New Jersey: Prentice-Hall Inc, 1981), 182

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 97 โรงเรียน โดยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) และการเลือกโรงเรียนโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน เช่น ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเทรซี่ (Tracy) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการฯ จำนวน 1 คน 2) ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน และ 3) ครูจำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 80 แห่ง รวม 240 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผล การวิเคราะห์ที่ใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการฯ จำนวน 1 คน 2) ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน และ 3) ครู จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 80 แห่ง รวม 240 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และ ค่าร้อยละ (percentage : %) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	[] ชาย	53	22.08
	[] หญิง	187	77.92
รวม		240	100
2	อายุ		
	[] ไม่เกิน 30 ปี	81	33.75
	[] 31 – 40 ปี	52	21.67
	[] 41 – 50 ปี	53	22.08
	[] 51 ปีขึ้นไป	54	22.50
รวม		240	100
3	ระดับการศึกษา		
	[] ปริญญาตรี	147	61.25
	[] ปริญญาโท	88	36.67
	[] ปริญญาเอก	5	2.08
รวม		240	100
4	ตำแหน่ง		
	[] ผู้อำนวยการโรงเรียน /รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	80	33.33
	[] ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน	80	33.33
	[] ครู	80	33.33
รวม		240	100
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	[] ไม่เกิน 5 ปี	101	42.08
	[] 6-10 ปี	23	9.58
	[] 11-15 ปี	33	13.75
	[] 16-20 ปี	15	6.25
	[] 21 ปีขึ้นไป	68	28.33
รวม		240	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 77.92 ด้านอายุมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.75 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 ระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 ด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน /รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และครู จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ด้านประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.08 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.58 มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 แห่ง แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม

(n = 80)

ด้าน	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_1)	4.51	0.65	มากที่สุด
2.	การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X_2)	4.44	0.62	มาก
3.	การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X_3)	4.33	0.69	มาก
4.	การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_4)	4.41	0.62	มาก
5.	การให้ความรู้และสารสนเทศ (X_5)	4.41	0.68	มาก
6.	ให้ข้อมูลป้อนกลับ (X_6)	4.40	0.68	มาก
7.	ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_7)	4.56	0.68	มากที่สุด
8.	การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X_8)	4.56	0.61	มากที่สุด
9.	การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X_9)	4.50	0.65	มากที่สุด
10.	การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_{10})	4.57	0.60	มากที่สุด
	รวม (X_{tot})	4.47	0.59	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.59) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.60) ด้านให้ความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.61) ด้านให้การยอมรับ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.68) ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.65) และด้านยอมรับข้อผิดพลาด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.65) และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.62) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.62) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.68) ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ ($X = 4.40$, S.D. = 0.68) และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.68 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในสถานศึกษาแก่ครูอย่างชัดเจน	4.62	0.65	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.57	0.65	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูเป็นประจำ	4.51	0.71	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.76	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำครูให้มีความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่น	4.47	0.73	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.43	0.84	มาก
รวม (X_1)		4.51	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. =

0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำครูให้มีความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายผู้อื่น ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.84 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การมอบหมายอำนาจหน้าที่			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่	4.49	0.73	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	4.47	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน	4.49	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้า	4.26	1.04	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมครูให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม	4.41	0.73	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแก้ไขเมื่อครูใช้อำนาจในทางมิชอบ	4.53	0.71	มากที่สุด
รวม (X_2)		4.44	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการแก้ไขเมื่อครูใช้อำนาจในทางมิชอบ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับ มาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ชี้แจงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.71) ผู้บริหาร สถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย เสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมครูให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตน อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้ครู เจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มี ค่าอยู่ระหว่าง 0.62 – 1.04 มีการกระจายของข้อมูลมาก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นที่ แตกต่างกันมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการ ทำงานที่เป็นเลิศ

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้าน ปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู	4.27	0.78	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง	4.40	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ	4.35	0.79	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถบรรลุ ความสำเร็จได้	4.32	0.82	มาก
รวม (X_3)		4.33	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับตามค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ผู้บริหาร สถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถบรรลุความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.82) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้าน ปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.82 มีการกระจายของข้อมูล น้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนา

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การฝึกอบรมและการพัฒนา			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้าง ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.55	0.72	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบนโยบายว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ	4.42	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะทำงานในการพัฒนาโปรแกรม การฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองความต้องการของครู	4.21	0.82	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะ และความตั้งใจในการทำงาน	4.47	0.63	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมเป็นกระบวนการ ต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร	4.41	0.70	มาก
รวม (X_4)		4.41	0.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้เกิดทักษะและความตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามอบนโยบายว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะทำงานในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.82 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การให้ความรู้และสารสนเทศ			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาของตนเอง	4.55	0.68	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเท่านั้น	4.22	0.85	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ	4.47	0.74	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารกับครูที่เหมาะสม	4.42	0.85	มาก
รวม (X_5)		4.41	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. =0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาของ ตนเอง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิม เลขคณิตจาก มากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.74) ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารกับครูที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.85) และผู้บริหาร สถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเท่านั้น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.85 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ให้ข้อมูลป้อนกลับ			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.81	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษรทุกๆ 6 เดือน	4.40	0.80	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับทางจดหมาย เพื่อความเป็นส่วนตัวแก่ครู ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	4.20	0.89	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมครูเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล	4.48	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสม	4.48	0.70	มาก
รวม (X_6)		4.40	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมครูเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.81) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษรทุกๆ 6 เดือน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับทางจดหมายเพื่อความเป็นส่วนตัวแก่ครูในช่วงเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้การยอมรับ

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ให้การยอมรับ			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	4.55	0.71	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูในฐานะสมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	4.55	0.74	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ	4.59	0.68	มากที่สุด
รวม (X_7)		4.56	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้การยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิม

เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูในฐานะสมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.74 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 14 คำนวณเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้ความไว้วางใจ

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ให้ความไว้วางใจ			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะและความไว้วางใจจากความสามารถของครูได้	4.56	0.71	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้อง	4.52	0.69	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจกับครูโดยยึดถือคติว่า”การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด”	4.57	0.69	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ครู	4.58	0.63	มากที่สุด
รวม (X_g)		4.56	.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ครู ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ

ไว้วางใจกับครูโดยยึดถือคติว่า ”การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด” ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะและความไว้วางใจจากความสามารถของครูได้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้ว่าจะได้รับ ความไว้วางใจ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.71 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 15 คำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ยอมรับข้อผิดพลาด			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมองข้อผิดพลาดเป็น ประสบการณ์เชิงบวก	4.50	0.68	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่ครูที่มี ข้อผิดพลาด	4.55	0.69	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานที่มี ความเสี่ยง	4.42	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมร่วมรับผิดชอบกับครูเมื่อบุคลากรเกิด ข้อผิดพลาด	4.53	0.77	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูต่อหน้า เพื่อนร่วมงาน	4.51	0.77	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูเกิดข้อผิดพลาด แต่ก็ให้ ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของ ครูผู้อื่นในเวลาเดียวกัน	4.49	0.71	มาก
รวม (X_9)		4.50	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านยอมรับข้อผิดพลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

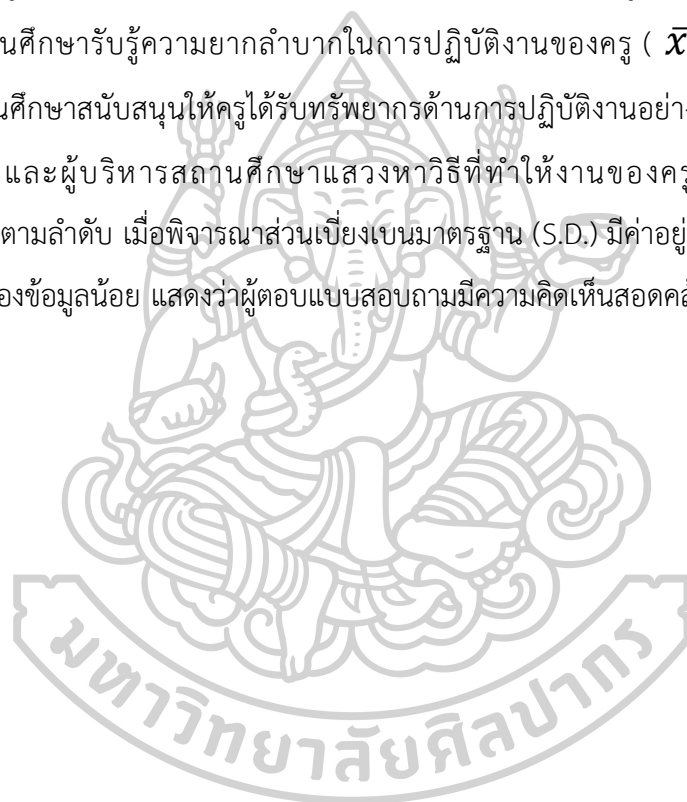
($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่ครูที่มีข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมร่วมรับผิดชอบกับครูเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมองข้อผิดพลาดเป็นประสบการณ์เชิงบวก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูเกิดข้อผิดพลาด แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของครูผู้อื่นในเวลาเดียวกัน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.77 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

(n = 80)

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน			
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.54	0.63	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของครู	4.61	0.62	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่ทำให้งานของครูง่ายขึ้น	4.50	0.75	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู	4.60	0.65	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความเป็นส่วนตัวของครู	4.62	0.67	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครู	4.56	0.74	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู	4.58	0.70	มากที่สุด
รวม (X_{10})		4.57	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพใน ความเป็นส่วนตัวของครู ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของ ครู ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่ทำให้ทำงานของครูง่ายขึ้น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.74 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 80 แห่ง แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม

(n = 80)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.66	0.41	มากที่สุด
2.	การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.49	0.44	มาก
3.	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.56	0.47	มากที่สุด
	รวม (Y_{tot})	4.57	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.41) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.47 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

(n = 80)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ
	การปฏิบัติหน้าที่ครู			
1.	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.65	0.50	มากที่สุด
2.	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.73	0.45	มากที่สุด
3.	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	4.69	0.49	มากที่สุด
4.	ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต	4.67	0.52	มากที่สุด
5.	ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.69	0.51	มากที่สุด
6.	ครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ	4.67	0.51	มากที่สุด
7.	ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.61	0.57	มากที่สุด
8.	ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.69	0.51	มากที่สุด
9.	ครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม	4.57	0.54	มากที่สุด
10.	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.53	มากที่สุด
รวม (Y_1)		4.66	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.45) ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.49) ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.51) ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.51) ครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.51) ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.52) ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.50) ครูดูแล และเอาใจใส่

ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.53) และครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.54 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 19 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการจัดการเรียนรู้

(n = 80)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	การจัดการเรียนรู้			
1.	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.45	0.62	มาก
2.	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.43	0.54	มาก
3.	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	4.44	0.58	มาก
4.	ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต	4.39	0.56	มาก
5.	ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.61	0.56	มากที่สุด
6.	ครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ	4.50	0.54	มากที่สุด
7.	ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.54	0.56	มากที่สุด
8.	ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.67	0.49	มากที่สุด
9.	ครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม	4.22	0.66	มาก
10.	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.53	มากที่สุด
11.	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.62	0.51	มากที่สุด
รวม (Y₂)		4.49	0.44	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับตาม

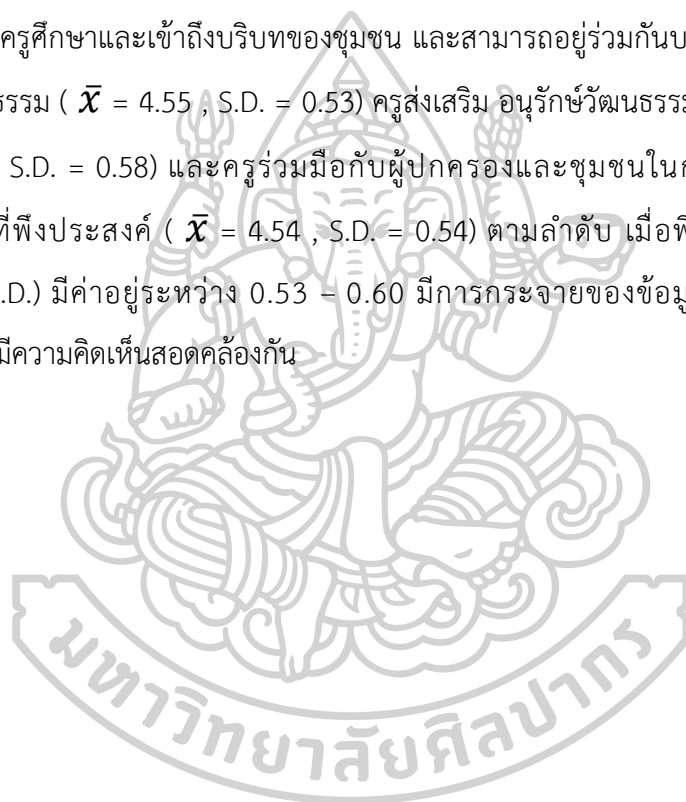
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.56) และครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.66 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

(n = 80)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน			
1.	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.54	0.54	มากที่สุด
2.	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.56	0.55	มากที่สุด
3.	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.57	0.60	มากที่สุด
4.	ครูศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.55	0.53	มากที่สุด
5.	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.55	0.58	มากที่สุด
รวม (Y₃)		4.56	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ครูศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) และครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.60 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร
กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	รวม (Y_{tot})
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู				
ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_1)	.592**	.478**	.450**	.570**
การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X_2)	.548**	.472**	.481**	.556**
การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X_3)	.585**	.567**	.523**	.626**
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_4)	.618**	.513**	.475**	.603**
การให้ความรู้และสารสนเทศ (X_5)	.636**	.519**	.499**	.618**
ให้ข้อมูลป้อนกลับ (X_6)	.602**	.557**	.537**	.631**
ให้การยอมรับ (X_7)	.649**	.520**	.527**	.630**
ให้ความไว้วางใจ (X_8)	.590**	.504**	.506**	.594**
ยอมรับข้อผิดพลาด (X_9)	.559**	.566**	.558**	.623**
ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (X_{10})	.604**	.566**	.587**	.648**
รวม (X_{tot})	.646**	.573**	.561**	.662**

**มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .662$) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูรายด้าน (Y_1 - Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{xy} = .646$) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{xy} = .573$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{xy} = .561$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารรายด้าน (X_1 - X_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกันทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($r_{xy} = .648$) ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ ($r_{xy} = .631$) ด้านให้การยอมรับ ($r_{xy} = .630$) ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ($r_{xy} = .626$) ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ($r_{xy} = .623$) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($r_{xy} = .618$) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($r_{xy} = .603$) ด้านให้ความไว้วางใจ ($r_{xy} = .594$) ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .570$) และด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($r_{xy} = .556$)

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร (X_1 - X_{10}) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_1 - Y_3) เป็นรายคู่พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง และมีลักษณะคล้ายตามกันทุกคู่ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านให้การยอมรับ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .649$) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .636$) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .618$) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .604$) การ

เสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.602$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 80 โรงเรียน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของเทรซี (Tracy) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านให้การยอมรับ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูเป็นตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำครูให้มีความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่น รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายผู้อื่น และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

1.2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแก้ไขเมื่อครูใช้อำนาจในทางมิชอบ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ครูก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมครูให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

1.3 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ , ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถบรรลุความสำเร็จได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู ตามลำดับ

1.4 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1

ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะและความตั้งใจในการทำงาน รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามอบนโยบายว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ, ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะทำงานในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองความต้องการของครู ตามลำดับ

1.5 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารกับครูที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเท่านั้น ตามลำดับ

1.6 ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมครูเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษรทุกๆ 6 เดือน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับทางจดหมายเพื่อความเป็นส่วนตัวแก่ครูในช่วงเวลาที่เหมาะสม ตามลำดับ

1.7 ด้านให้การยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูในฐานะสมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ตามลำดับ

1.8 ด้านให้ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ครู รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจกับครูโดยยึดถือคติว่า ”การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด”, ผู้บริหารสถานศึกษาแยกแยะระหว่างความไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะและความไว้วางใจจากความสามารถของครู และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกว่า จะได้รับความไว้วางใจเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้อง ตามลำดับ

1.9 ด้านยอมรับข้อผิดพลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4 ข้อ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่ครูที่มีข้อผิดพลาด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบกับครูเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ,ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน ,ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมองข้อผิดพลาดเป็นประสบการณ์เชิงบวก อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูเกิดข้อผิดพลาด แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของครูผู้อื่นในเวลาเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง ตามลำดับ

1.10 ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความเป็นส่วนตัวของครู รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาไม่แย้งชิงอำนาจหน้าที่ของครู ,ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู ,ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู ,ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครู ,ผู้บริหารสถานศึกษสนับสนุนให้ครูได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่ทำให้งานของครูง่ายขึ้น ตามลำดับ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ ดังนี้ ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่

ผู้เรียนอยู่เสมอ ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง และครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม ตามลำดับ

2.2 ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ดังนี้ ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล รองลงมาครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ,ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ,ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ,ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ดังนี้ ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ รองลงมาครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ,ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ,ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต และครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรมมีตามลำดับ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ดังนี้ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางทางวัฒนธรรม ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .662$) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวม กับ

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านให้การยอมรับ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถาน ที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเคอร์สติ , คาคิ และมาทิจิ (Kersti Kõiv & Kadi Liik and Mati Heidmets) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อตรวจสอบผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของครูระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำทางการศึกษาและประสิทธิผลการทำงานของครู จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นผู้นำ และประสิทธิผลการทำงานของครู ความไว้วางใจในหลักการมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา) ต่อความพึงพอใจของงาน

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทั้ง 10 ด้าน โดยด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความเข้มข้นเลขคณิตสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งเสริมการใช้อำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมาย โดยไม่แย่งชิงอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น คอยรับฟังความเห็น และเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน และเคารพภาระหน้าที่ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโมนา และ ซาราห์ (Mona A. Alfadli and Sarah M. Al-Mehaisen) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นจริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในตนเอง และการพัฒนาตนเองตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าความเข้มข้นเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะ ทักษะ คำนึงสัญญาแห่งความสำเร็จ การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง การระบุทรัพยากร การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดภาระหน้าที่การนิเทศตนเอง โครงสร้าง และระบบที่ ช่วยเหลือเกื้อกูล และการกำหนดผลที่ตามมา

ส่วนในด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ มีความเข้มข้นเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ มาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชียึดถือปฏิบัติและพัฒนาตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบรรลุตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารให้ความรู้และเสริมสร้างเกี่ยวกับ

มาตรฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถบรรลุความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตมณี มาสาซ้าย ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้แรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการให้โอกาสแก่ครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของบิลเกน คีรัล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันองค์กรของครู ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในมิติการสนับสนุนด้านการบริหารอยู่ในระดับสูงสุด และความผูกพันองค์กรในมิติของความผูกพันทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในมิติของเพศ อายุ และวิชาเอกของครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูในมิติของวิชาเอกของครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งพบว่า ครูผู้หญิงมีความผูกพันทางอารมณ์สูงกว่าครูชาย และครูที่มีวัยวุฒิระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันทางอารมณ์ มากกว่าครูที่มีวัยวุฒิระหว่าง 11-20 ปี และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างมิติการสื่อสารและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ

เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบ บริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แนวทางการพัฒนาคือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณ ให้แก่กองทุนหรือมาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการ การศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมปฏิรูประบบครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับ สถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับตั้งแต่มากขึ้นไป โดยด้าน การปฏิบัติหน้าที่ของครู มีความซึ้งลึกซึ้งมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วย จิตวิญญาณความเป็นครู ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม ครูสามารถพัฒนาตนเองให้ มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณิดา นาคะผิว ได้ ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าซึ้งลึกซึ้ง จากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ด้านร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้าน

มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านสร้าง โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านพัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ เมฆขาว ได้ทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนตามลำดับ

ส่วนในด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่เสมอ ครูสามารถบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ครูสามารถดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ ครูสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ครูจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ครูทำการวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดิตยพัทธ์ อยู่จิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำ คุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 พบว่า การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของ

การวิจัย ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง ก็จะทำให้ครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากขึ้นด้วย และในทางกลับกัน หากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับต่ำ ก็จะทำให้ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูต่ำไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ครูเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้ การปฏิบัติงานของครู นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารจึงทำให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงเท่าไร ยิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการทำให้บุคคลสามารถมีพลังและมีความสามารถในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยสอดคล้องกับความสามารถของตนเองหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของคินลอร์ (Kinlaw) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสวาด พลกล้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กศน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำของครู การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน และการสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน 2) การปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก 3) การเสริมพลังอำนาจของครูกับปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารรายด้านกับการการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวม พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะเงื่อนไขการเสริมสร้างพลัง อำนาจของผู้บริหาร ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทรัพยากร ด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งเสริมการใช้อำนาจหน้าที่ที่สอดคล้อง กับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมาย โดยไม่แย้งชิงอำนาจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้ ง่ายขึ้น คอยรับฟังความเห็น และเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษา รับรู้ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน และเคารพมรรยาทหน้าที่ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของยิว (Yeo) ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน โดย การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงาน ขององค์กรนั้น ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น เพราะมี ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้าง ความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ คินลอว์ (Kinlaw) ที่กล่าวว่าการเสริมสร้างพลัง อำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กร จะดำเนินงานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุก

คนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุด ทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเจียงยง, ลี เปยเว่ย, หวัง จิงยิง และ ลี ฮุย (Jiang, Yong; Li, Peiwei; Wang, Jingying; Li, Hui) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนอนุบาล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์กรพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและความพึงพอใจในการทำงานทำนายบรรยากาศองค์กรได้ 2) การเพิ่มขีดความสามารถของครูทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ และ 3) ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบรรยากาศองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ โดยเฉพาะเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านการยอมรับ (X_7) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูในฐานะสมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษารู้จักการแบ่งปัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและขอบคุณอย่างจริงใจ ซึ่งนอกจากสถานศึกษาจะดำเนินงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้ในหลายๆด้าน เช่น ให้โอกาสครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการให้รางวัลความดีความชอบที่ยุติธรรม ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีตามมาในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรมน คุ่มจินดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 10 ด้าน เรียงค่ามัธยัมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านให้การยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุดมีคะแนนสูงสุด ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ ความรู้

และสารสนเทศ 2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
 บินกำแพงแสน ควรดำเนินการดังนี้ 2.1 ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาพัฒนาศักยภาพครู
 และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสม 2.2 ผู้บริหารควร
 กำหนดเป้าหมาย วางโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน 2.3 ผู้บริหารควรให้
 ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีเหตุผล 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการ
 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามความจำเป็น โดยวิธีที่เหมาะสมและตรงเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของอิ
 ตติยพัทธ์ อยู่จิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตาม
 ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำ
 คุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจาก
 มากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดย
 คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำ
 คุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ
 อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุด และวิทยฐานะ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ
 รายคู่ พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และ
 จำแนกตามอายุราชการและวิทยฐานะ ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ แตกต่าง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู
 ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยมี
 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน
 ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ให้เกิด
 ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน
 ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศให้มากขึ้น ควรมีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุม ทั้งในด้านหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของอำนาจที่ได้รับ ระยะเวลา และทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติและประสบความสำเร็จได้จริง เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และพยายามสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีและผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีสภาพที่พร้อมใช้ และเพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนในห้อง ส่งเสริมการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาให้ครูรู้จักการจัดการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถและสร้างนิสัยของผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม จัดให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนาและประชุมทางวิชาการอยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลอย่างเป็นระบบ เมื่อพบปัญหาในชั้นเรียนสามารถนำปัญหานั้นมาศึกษาผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเผยแพร่ผลงานของตนเองให้ผู้อื่นนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

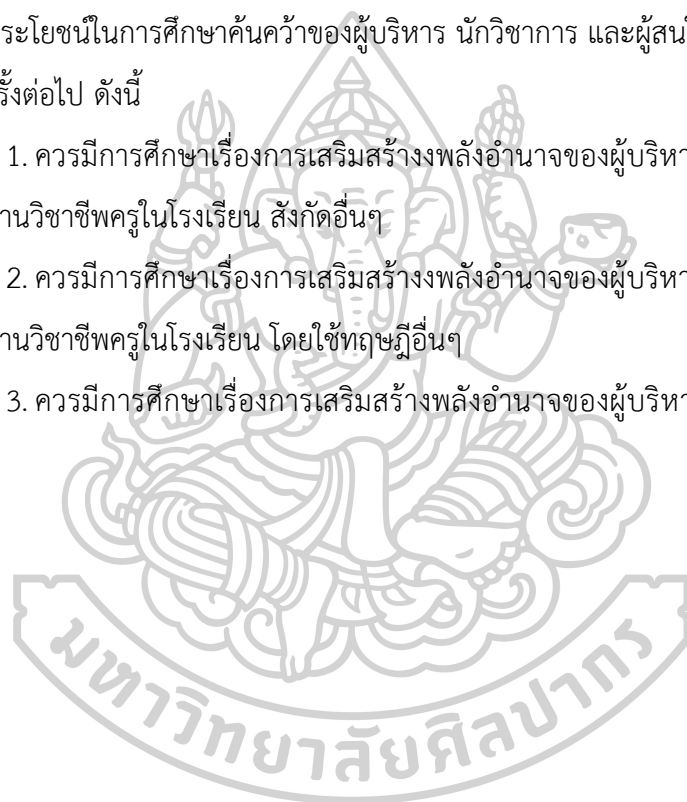
3. ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านให้การยอมรับ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของตน โดย

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้การยอมรับครูในฐานะสมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จจุลวง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและขอบคุณอย่างจริงใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน โดยใช้ทฤษฎีอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546”. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2548.

_____. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติชัย สุธาสิโนบล. **จิตสำนึกและจรรยาบรรณวิชาชีพครู**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คอมเมอร์เชียลเวิลด์ มีเดีย. 2560.

กรกต ขาวสะอาด”เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2559.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18-20.

เฉลิมขวัญ จ้านสกุล.” **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

ธราญา จิตตรชญาวณิช. **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2560.

ธันย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล.”**ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

ชิตติยพัทธ์ อยู่จิตร.”การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ธีระ รุณเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ:ที.เพชร,2550.

ประวิต เอราวรรณ. **การวิจัยและการพัฒนาองค์กรในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2562.

พัชรมน คุ่มจินดา.” การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2559.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
ธรรมการพิมพ์. 2547.

พรธิดา นาคะผิว.” ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ยนต์ ชุ่มจิต. **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. 2553.

รสสุคนธ์ พหลเทพ. **ความเป็นผู้นำเป้าหมาย และพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560) :
14.

รัตตมณี มาสาซ่าย.” ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แก่ครู
กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558.

ราชบัณฑิตยสถาน. **ศัพท์ศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์. 2555.

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล .”การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

วรภรณ์ เมฆขาว.” พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2557.

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา : Human Resource
Management in Education**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.

สวาด พลกล้า.” การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่น

สารสินธุ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2561.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. กลุ่มนโยบายและแผน. 2563

_____, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสิงห์บุรี, กลุ่มนโยบายและแผน. 2561.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู : คุณลักษณะของ
ครูที่ดี. 2552.

_____. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2563.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2562.

_____. สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การ
ขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค. 2562.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564 ,2560.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional
Standards and Ethics). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วี.ที. ซี คอมมิวนิ
เคชั่น. 2557.

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม. “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
นเรศวร. 2561.

ภาษาต่างประเทศ

Aydin BALYER Kenan ÖZCAN Ali YILDIZ. **Teacher Empowerment: School
Administrators' Roles**,(Adiyaman University, TURKEY, 2017.

Alfadli1, Mona A., and Al-Mehaisen, Sarah M. **The Reality of Administrative
Empowerment among the Recently Employed Administrators in the**

- Intermediate Schools**, Educational Planning and Administration, University of Jeddah, Saudi Arabia, 2019.
- Best, John W. **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc, 1981.
- Bilgen Kiral "The Relationship between the Empowerment of Teachers by School Administrators and Organizational Commitments of Teachers." Aydm Adnan Menderes University, Turkey, 2020.
- Cambridge Dictionary. **Empowerment**. accessed February 26, 2020, available from <https://dictionary.cambridge.org/>.
- Clutterbuck, D. and Kernaghan, S. **The power of empowerment**. London: Kogan 1995.
- Fred, Lunenburg C., and Allan, Ornstein C. **Education Administration: concept and Practice Belmont**. Wadsworth, 2012.
- French John R. P., and Jr., and Raven Bertram, **The Bases of Social Power**, อ้างถึงใน "พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์," กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- French, J.P. R., and Raven, B. **The bases of social power**. In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.), Group dynamics. New York: Harper and Row, 1960.
- Gibson, C.H. **A Concept analysis of empowerment**. Journal of Advance Nursing.16: 1993.
- Good, Carter V. **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Greenberg, Jerald. "**Behavior in Organizations**". 10ed. Person Higher Ed, 2011.
- Gunden, E., and Crissman, S. **Leadership skill for empowerment**. Nursing Administration Quarterly.16: 1992.
- Henderson, A M. and Parsons, Talcott (trans. and ed.), and Weber, Max. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: Free Press, 1947.
- Honold, Linda. "**A Review of the Literature on Employee Empowerment**." Empowerment in Organizations 5, no. 4 (1997): 202-12.
- Hoy, W. K., and Miskel, **Education administration: Theory research and practice**. New York: McGraw-Hill. C. G., 2001.

- Hughes, Richard L., and Ginnett Robert C., and Curphy,,Gordon J. **Leadership Enhancing the Lessons of Experience.** New York: MaGraw-Hill., 2019.
- Jiang, Yong., and Li, Peiwei., and Wang, Jingying., and Li, Hui. **Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate : a Chinese model.** In: Journal of Research in Childhood Education. 2019.
- Kinlaw, D.C. **The practice of empowerment: Making the most of human competence.** United state of America: Gower Publishing Limited, 1995.
- Knezevich, S. J. **Administration of public education,** New York: Harper & Row. 1984.
- Kõiv, Kersti, and Liik, Kadi and Heidmets, Mati. **School leadership, teacher's psychological empowerment and work-related outcomes.** International Journal of Educational Management, 2019.
- Krejcie, Robert V., and Morgan, Daryle W. Determining Sample Size for Reseaech Activities, **Journal for Education and Psychological Measurement.** No.3, Novenber 1970.
- Lashley, C. **Empowerment: HR Strategies for Service Excellence.** Oxford: Butterworth-Heinemann, 2001.
- Lee J. Cronbach. **Essential of psychological Testing, 3rd** ed. new York : Herper & Row Publishers, 1978.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management** New York: McGrawHill, 1961.
- Luthans, Fred. **Organizational! Behavior.** New York: McGraw-Hill Book Com, 1986.
- _____. **Organizational Behavior: An Evidence based Approach, 12 ed.** New York: McGraw-Hill, 2011.
- Newstrom, John W. **Organization Behavior: Human Behavior at Work.** New York: McGraw-Hil/Irwin Companies Inc, 2015.
- Puetz, Belinda E. "**Empowerment in Occupational Health Nursing: Wielding Power through Expertise.**" AAOHN Journal 36, no. 12 (1988): 503-07.
- Scott, C.D., and Jaffe, D.T. **Empowerment : Building a Committed Workface.** California : Kogan Page,1991..
- _____. **Empowerment: A Practical Guide for Succes.**

- Thomson Crisp Learning, 1991.
- Tebbitt., “**Dermystifying organization empowerment.**” Journal of Nursing Administration, 23: 1993.
- Tracy , Diane. **10 step to empowerment: A common – Sense Guide to Managing People**, NewYork:William Morrow, 1990.
- Wilkinson, Adrian. **Empowement: Theory and Practice.** Personnel review 27, no. 1, 1998.
- Yeo, Michal. **Toward an ethic of empowerment for health promotion, Health promotion.** Health Promotion International. 8(3): 1993.
- Yukl , G. A. Leadership and performance beyond expectation. New York: MaGraw-Hill,1998.





ภาคผนวก





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.034-218790

ที่ อว 8606 (นส) 2334

วันที่ 3 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล

ด้วย นางสาววิรินทร์ดา เสือจอย รหัสประจำตัว 61252338 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี "

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากสู้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสูตร โพธิ์เงิน

ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล

ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประถมศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและ
ประถมศึกษา)
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง

ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนวัดม่วง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ดร.ทวิช แจ่มจรัส

ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมี่วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
วุฒิการศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

นางพรทิพย์ ยางสุด

ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบสอบถาม (ค่า IOC)



สรุปแบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งและจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาสำหรับเรื่องนี้เท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความรู้สึกที่แท้จริงอย่างครบถ้วนทุกข้อ

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 5 ข้อ |
| ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี | จำนวน 50 ข้อ |
| ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี | จำนวน 26 ข้อ |
- โดยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ร.ก.ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
 2. ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน
 3. ครู จำนวน 1 คน

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววิรินทร์ดา เสือจอย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร 086-1629182

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความคำถามของแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับประเด็น และนิยมตัวแปรในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รก.ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน <input type="checkbox"/> ครู
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความคำถามของแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับประเด็น

และนิยามตัวแปรในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ +1 หมายถึง สอดคล้อง

ระดับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Clearly define responsibilities: X ₁) หมายถึง ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในสถานศึกษาแก่ครูอย่างชัดเจน	1. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในสถานศึกษาแก่ครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	2. ผู้บริหารสถานศึกษา อธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	3. ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูเป็นประจำ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	4. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนครูรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแนะนำครูให้มี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ช่วยให้บุคลากรรู้สึก ภาคภูมิใจและรู้สึกเป็น เจ้าของงานในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย มีการ สร้างขวัญและกำลังใจ หรือเสริมสร้างให้ บุคลากรมี ความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	ความเข้าใจหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเองและ ผู้อื่น								
	6.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ขวัญและกำลังใจหรือ เสริมสร้างให้ครูมี ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. การมอบหมาย อำนาจหน้าที่ (Delegate authority:X ₂) หมายถึง ผู้บริหาร มอบหมายอำนาจ หน้าที่ให้เท่ากับหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยมี การพิจารณา ความสามารถของ บุคลากรก่อน มอบหมายอำนาจ หน้าที่นั้นๆ และแจ้ง ขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ให้บุคลากรทราบ ก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้อำนาจ หน้าที่เป็นตัวช่วยให้	7.ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พิจารณาความสามารถของ ครูก่อนมอบหมายอำนาจ หน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	8.ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ ครูรับผิดชอบตามงานที่ ได้รับมอบหมายเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	9.ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	10.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้ ครูเจริญก้าวหน้า	+1	0	+1	+1	+1	3	0.8	ใช้ได้
	11.ผู้บริหารสถานศึกษามี การควบคุมครูให้อำนาจ หน้าที่ของตนอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
บุคลากรมีความ เจริญก้าวหน้า มีการ ควบคุมบุคลากรให้ใช้ อำนาจหน้าที่ของตน อย่างเหมาะสม และ ดำเนินการแก้ไขเมื่อ บุคลากรใช้อำนาจ ในทางมิชอบ	12.ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขเมื่อครูใช้ อำนาจในทางมิชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.การกำหนด มาตรฐานการทำงานที่ เป็นเลิศ (Set standard of excellence:X ₃) หมายถึง ผู้บริหาร กำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้แก่มาตรฐานด้าน ปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลา ของแต่ละงาน กำหนดให้มาตรฐาน การปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับสูง และเป็นไป ตามความเป็นจริง ผู้บริหารให้ความรู้และ เสริมสร้างเกี่ยวกับ มาตรฐานการ	13.ผู้บริหารสถานศึกษามี การกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และ ระยะเวลาของแต่ละงานแก่ ครู	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	14.ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานในระดับสูง และ เป็นไปตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	15.ผู้บริหารสถานศึกษา ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริม เกี่ยวกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	16.ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถ บรรลุความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ปฏิบัติงานแก่บุคลากร เป็นประจำ มีการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากร สามารถบรรลุ ความสำเร็จได้									
4. การฝึกอบรมและ การพัฒนา (Training and development:X ₄) หมายถึง ผู้บริหารให้ บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อสร้าง ความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็น ว่าการฝึกอบรม เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหาร ร่วมกับคณะทำงาน พัฒนาโปรแกรมการ ฝึกอบรมแบบบูรณาการ การที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของ บุคลากร และแน่ใจว่า การฝึกอบรมนั้นทำให้ บุคลากรเกิดทักษะและ	17.ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้ารับ ฝึกอบรมเพื่อสร้างความ มั่นใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	18.ผู้บริหารสถานศึกษา มอบนโยบายว่าการ ฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	19.ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะทำงานในการ พัฒนาโปรแกรมการ ฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ ตอบสนองความต้องการ ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	20.ผู้บริหารสถานศึกษา มั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ ครูเกิดทักษะและความตั้งใจ ในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	21.ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการฝึกอบรมเป็น กระบวนการต่อเนื่อง โดย ใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบ วงจร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เกิดความตั้งใจในการทำงาน และส่งเสริมให้การฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร									
5.การให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information:X ₅) หมายถึง ผู้บริหารต้องไม่ปกปิดข้อมูลสารสนเทศอันมีค่าเพียงเพราะกลัวจะสูญเสียอำนาจ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาข้อมูลสารสนเทศด้วยตนเอง ให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเท่าที่จำเป็น เท่านั้น ผู้บริหารให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุขององค์กรเพื่อให้เกิดความภูมิใจ ใช้วิธีการ	22.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	23.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเท่านั้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	24.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	25.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช่วิธีการสื่อสารกับครูที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สื่อสารกับบุคลากรที่ เหมาะสม									
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback:X ₆) หมายถึง ผู้บริหารให้ คำแนะนำแก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ให้ บุคลากรทำการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นลาย ลักษณ์อักษรอย่างน้อย ปีละหนึ่งครั้ง มีการให้ ข้อเสนอแนะหรือข้อมูล ป้อนกลับผ่านจดหมาย เพื่อความเป็นส่วนตัว แก่บุคลากรในช่วงเวลา ที่เหมาะสม ใช้การ ประชุมเป็นโอกาสใน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ทั้งรายกลุ่มและ รายบุคคล โดยให้ ข้อเสนอแนะหรือข้อมูล ป้อนกลับอย่าง เหมาะสมไม่มากเกินไป	26.ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้คำแนะนำแก่ครู อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	27.ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูเป็นลายลักษณ์อักษร ทุกๆ 6 เดือน	+1	+1	0	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้
	28.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ข้อเสนอแนะหรือข้อมูล ป้อนกลับทางจดหมาย เพื่อ ความเป็นส่วนตัวแก่ครู ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	29.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ วิธีการประชุมครูเป็นโอกาส ในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้ง เป็นรายกลุ่มและรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	30.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ข้อเสนอแนะหรือข้อมูล ป้อนกลับอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7.ให้การยอมรับ (Recognition: X ₇) หมายถึง ผู้บริหารทำให้ บุคลากรรู้สึกเหมือน เป็นผู้ชนะ ให้การ ยอมรับพวกเขาใน ฐานะสมาชิกทั้งราย กลุ่มและรายบุคคล ผู้บริหารให้การยอมรับ แก่บุคลากรให้ เหมาะสมกับ ความสำเร็จของเขา โดยสื่อถึงการขอบคุณ อย่างจริงใจ ให้การ ยอมรับในตัวบุคลากร รวมถึงความสำเร็จของ เขาด้วย	31. ส่งเสริมให้ครูมีความ ภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าใน ตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	3	0.8	ใช้ได้
	32. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ การยอมรับครูในฐานะ สมาชิกทั้งรายบุคคลและ รายกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	33. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ การยอมรับกับความสำเร็จ ครูอย่างเหมาะสมและ ขอบคุณอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.ให้ความไว้วางใจ (Trust: X ₈) หมายถึง ผู้บริหารแยกแยะ ระหว่างความไว้วางใจ จากบุคลิกลักษณะและ ความไว้วางใจจาก	34. ผู้บริหารสถานศึกษา แยกแยะระหว่างความ ไว้วางใจจากบุคลิกลักษณะ และความไว้วางใจจาก ความสามารถของครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	35. ผู้บริหารสถานศึกษาทำ ให้ครูรู้ว่าจะได้รับ ความไว้วางใจ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ความสามารถของ บุคลากรได้ ผู้บริหาร ต้องทำให้บุคลากรรู้ว่า จะได้รับความไว้วางใจ โดยบุคลากรที่ทำงานดี จะได้รับความไว้วางใจ และสร้างความไว้วางใจ โดยคิดเสมอว่า “การ กระทำมีความสำคัญ กว่าคำพูด” และ ผู้บริหารแสดงความ ไว้วางใจโดยมอบหมาย งานสำคัญหรืออำนาจ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ บุคลากร	และถูกต้อง								
	36.ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความไว้วางใจกับครู โดยยึดถือคติว่า”การกระทำ มีความสำคัญกว่าคำพูด”	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	37.ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความไว้วางใจโดย มอบหมายงานสำคัญหรือ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail:X ₉) หมายถึง ผู้บริหารช่วยให้ บุคลากรมอง ข้อผิดพลาดเป็น ประสบการณ์เชิงบวก ผู้บริหารให้แนว ทางการแก้ปัญหาแก่ บุคลากรที่มี	38.ผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยให้ครูมองข้อผิดพลาด เป็นประสบการณ์เชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	39.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ แนวทางการแก้ปัญหาแก่ครู ที่มีข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	40.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ กำลังใจและรางวัลแก่ครูที่ ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	41.ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อผิดพลาด ให้กำลังใจ และรางวัลแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานที่มีความ เสี่ยง ผู้บริหารพร้อม ร่วมรับผิดชอบกับ บุคลากรเมื่อบุคลากร เกิดข้อผิดพลาด ไม่ ตอกย้ำความผิดพลาด ของบุคลากรต่อหน้า เพื่อนร่วมงาน และ ยอมให้บุคลากรเกิด ข้อผิดพลาดได้ แต่ก็ให้ ความสำคัญกับการ บรรลุมাত্রฐานการ ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ของบุคลากรอื่นๆ ใน เวลาเดียวกัน	พร้อมร่วมรับผิดชอบกับครู เมื่อบุคลากรเกิด ข้อผิดพลาด								
	42.ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ ตอกย้ำความผิดพลาดของ ครูต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	43.ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมให้ครูเกิดข้อผิดพลาด แต่ก็ให้ความสำคัญกับการ บรรลุมাত্রฐานการ ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของครู ผู้อื่นในเวลาเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.ให้เกียรติและ เคารพต่อการตัดสินใจ ของผู้ปฏิบัติงาน (Respect:X ₁₀) หมายถึง ผู้บริหารให้ บุคลากรได้รับ ทรัพยากรด้านการ ปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ ไม่แย่งชิง อำนาจหน้าที่ของพวกเขา	44.ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้รับ ทรัพยากรด้านการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	45.ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	46.ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาวิธีที่ทำงานของ ครูง่ายขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	47.ผู้บริหารสถานศึกษารับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เขา ช่วยบุคลากรมอง หาวิธีทำให้งานง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น และเคารพในความเป็น ส่วนตัวของบุคลากร รับรู้ความยากลำบาก และเคารพใน ภาระหน้าที่ส่วนตัวของ บุคลากรด้วย	ฟังความคิดเห็นของครู 48.ผู้บริหารสถานศึกษา เคารพในความเป็นส่วนตัว ของครู 49.ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ ความยากลำบากในการ ปฏิบัติงานของครู 50.ผู้บริหารสถานศึกษา เคารพในภาระหน้าที่ ส่วนตัวของครู								
		+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
		+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
		+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.

2562

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับประเด็น

และนิยามตัวแปรในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ +1 หมายถึง สอดคล้อง

ระดับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อคำถาม การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁) หมายถึง ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความ	1.ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	2.ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	3.ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	4.ครูมีคุณธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	5.ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	6.ครูส่งเสริมการเรียนรู้แตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	7.ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	8.ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	9.ครูสร้างแรงบันดาลใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
รอบรู้ ทันสมัย และทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง	แก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่ เรียนรู้และผู้สร้าง นวัตกรรม								
	10.ครูพัฒนาตนเองให้มี ความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนรู้ (Y ₂) หมายถึง ครูต้อง พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การ จัดการเรียนรู้ สื่อ การ วัดและประเมินผลการ เรียนรู้ บูรณาการ ความรู้และศาสตร์การ สอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่ สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้มีปัญญา รู้คิด และมี ความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนได้อย่าง เป็นระบบ จัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศ	11.ครูพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียน อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	12.ครูพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ สื่อ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	13.ครูบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนใน การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	14.ครูวางแผนและ จัดการเรียนรู้ที่พัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้มีปัญญา รู้คิดได้ และมีความเป็น นวัตกร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	15.ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	16.ครูสามารถรายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ประเด็นและนิยามตัวแปร	ข้อความถาม การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมี ความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุข ภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ และมีส่วน ร่วมในกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพ	ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ								
	17.ครูจัดกิจกรรมและ สร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนมี ความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	18.ครูตระหนักถึงสุข ภาวะของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	19.ครูทำการวิจัย สร้าง นวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	20.ครูปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	21.ครูมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
	22.ครูร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนใน การพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึง ประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.ครูร่วมมือกับ ผู้ปกครองในการ แก้ปัญหาของผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึง ประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ประเด็นและนิยามตัว แปร	ข้อความ การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ชุมชน เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความ แตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	24.ครูสร้างเครือข่าย ความร่วมมือผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	25.ครูศึกษาและเข้าถึง บริบทของชุมชน และ สามารถอยู่ร่วมกันบน พื้นฐานความแตกต่าง ทางทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
	26.ครูส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้







ที่ อว 8612.2/ 45 9

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตุ้มหู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาววิรินทร์ตา เสือจอย รหัสนักศึกษา 61252338 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหาร การศึกษา ขอขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. โรงเรียนวัดเพิ่มประสิทธิผล | อำเภออินทร์บุรี |
| 2. โรงเรียนวัดกลาง | อำเภออินทร์บุรี |
| 3. โรงเรียนชุมชนวัดดงยาง | อำเภออินทร์บุรี |
| 4. โรงเรียนวัดดุ่มหู | อำเภออินทร์บุรี |
| 5. โรงเรียนวัดล่องกระเบา | อำเภออินทร์บุรี |
| 6. โรงเรียนวัดเช่าสิงห์ | อำเภออินทร์บุรี |
| 7. โรงเรียนวัดไผ่ดำ | อำเภออินทร์บุรี |
| 8. โรงเรียนวัดคลองโพธิ์ศรี | อำเภออินทร์บุรี |
| 9. โรงเรียนค่ายบางระจัน | อำเภอก่ายบางระจัน |
| 10. โรงเรียนวัดท่าอิฐ | อำเภออินทร์บุรี |





ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.991	76

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	335.53	2181.361	.847	.991
x2	335.53	2178.120	.893	.991
x3	335.50	2183.776	.731	.991
x4	335.57	2170.323	.951	.991
x5	335.70	2167.528	.920	.991
x6	335.80	2146.166	.895	.991
x7	335.50	2171.845	.927	.991
x8	335.43	2186.737	.885	.991
x9	335.60	2173.628	.866	.991
x10	335.73	2179.444	.779	.991

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	335.53	2183.706	.866	.991
x12	335.73	2157.582	.899	.991
x13	335.67	2172.851	.887	.991
x14	335.73	2160.340	.901	.991
x15	335.90	2165.679	.828	.991
x16	335.60	2165.628	.924	.991
x17	335.47	2185.223	.844	.991
x18	335.50	2186.328	.827	.991
x19	335.77	2172.668	.874	.991
x20	335.57	2168.806	.924	.991
x21	335.67	2163.609	.920	.991
x22	335.37	2197.826	.783	.991
x23	335.87	2200.809	.576	.991
x24	335.63	2171.275	.901	.991
x25	335.57	2176.461	.789	.991
x26	335.63	2160.447	.882	.991
x27	335.57	2176.668	.754	.991
x28	336.03	2187.344	.569	.991
x29	335.63	2201.413	.577	.991
x30	335.70	2163.734	.889	.991
x31	336.00	2147.172	.895	.991
x32	335.83	2151.178	.811	.991
x33	335.57	2162.875	.881	.991
x34	335.73	2159.306	.912	.991
x35	335.50	2158.190	.931	.991

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x36	335.57	2159.220	.889	.991
x37	335.40	2177.766	.855	.991
x38	335.77	2155.220	.874	.991
x39	335.67	2173.057	.884	.991
x40	335.73	2151.995	.928	.991
x41	335.60	2156.248	.924	.991
x42	335.77	2160.944	.791	.991
x43	335.67	2171.954	.789	.991
x44	335.63	2168.447	.937	.991
x45	335.47	2177.982	.895	.991
x46	335.73	2153.099	.917	.991
x47	335.63	2151.964	.942	.991
x48	335.53	2169.844	.908	.991
x49	335.57	2155.013	.935	.991
x50	335.40	2180.041	.929	.991
y1	335.30	2205.666	.856	.991
y2	335.13	2228.051	.466	.991
y3	335.33	2205.747	.654	.991
y4	335.23	2208.944	.721	.991
y5	335.23	2216.323	.663	.991
y6	335.27	2215.237	.660	.991
y7	335.20	2219.407	.621	.991
y8	335.23	2215.289	.689	.991
y9	335.40	2202.455	.695	.991
y10	335.43	2202.461	.761	.991

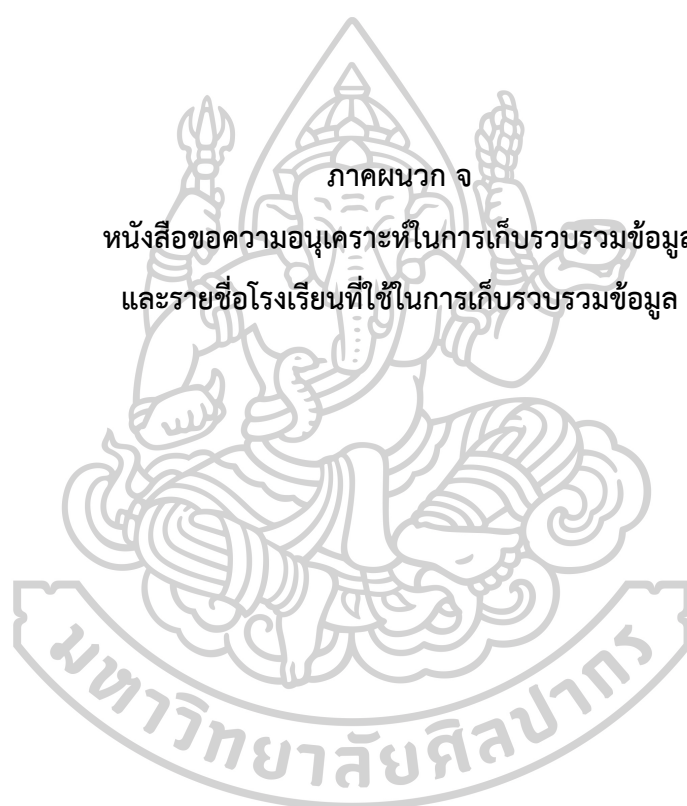
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y11	335.37	2230.792	.234	.992
y12	335.40	2209.145	.579	.991
y13	335.43	2205.495	.704	.991
y14	335.37	2215.137	.534	.991
y15	335.27	2217.168	.614	.991
y16	335.40	2199.007	.834	.991
y17	335.23	2216.599	.657	.991
y18	335.17	2220.833	.627	.991
y19	335.63	2209.826	.489	.991
y20	335.43	2199.289	.821	.991
y21	335.33	2208.506	.769	.991
y22	335.33	2212.989	.585	.991
y23	335.33	2214.920	.626	.991
y24	335.30	2219.045	.549	.991
y25	335.27	2223.720	.395	.991
y26	335.17	2237.868	.150	.992

Reliability Statistics

N of Case = 30

N of Items = 76

Cronbach's Alpha = .991



ที่ อว 8606 (นล) / พิษณุ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาววิรินทร์ดา เตือจอย รหัสประจำตัว 61252338 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การเสริมสร้างพลัง
อำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน จำนวน 1 คน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

ขนาดของโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1. โรงเรียนอนุบาลสิงห์บุรี
โรงเรียนขนาดใหญ่	1. โรงเรียนวัดพรหมสาคร
	2. โรงเรียนวัดโบสถ์ (อินทร์บุรี)
โรงเรียนขนาดกลาง	1. โรงเรียนอนุบาลค่ายบางระจัน
	2. โรงเรียนชุมชนวัดกลางท่าข้าม
	3. โรงเรียนชุมชนวัดม่วง
	4. โรงเรียนบ้านหนองสีวิทยาคม
	5. โรงเรียนวัดโพธิ์ทะเลสามัคคี
	6. โรงเรียนวัดถอนสมอ
	7. โรงเรียนชุมชนวัดพระปรางค์วิริยวิทยา
	8. โรงเรียนวัดคิม
	9. โรงเรียนวัดบ้านจำ (เอี่ยมโหมด อนุสรณ์)
	10. โรงเรียนวัดห้วยเจริญสุข
	11. โรงเรียนอนุบาลบางระจัน
	12. โรงเรียนวัดอัมพวัน
	13. โรงเรียนวัดเก้าซึ้ง
	14. โรงเรียนวัดข่อย
	15. โรงเรียนวัดจักรสีห์
	16. โรงเรียนวัดตึกกราชา
	17. โรงเรียนวัดประโชติการาม
	18. โรงเรียนวัดสังฆราชาวาส
	19. โรงเรียนอนุบาลเมืองสิงห์บุรี
	20. โรงเรียนอนุบาลอินทร์บุรี (วัดโพธิ์ศรี)
	21. โรงเรียนวัดโฆสิตถาราม
	22. โรงเรียนวัดเชียงราก
	23. โรงเรียนวัดบางปูน

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	1. โรงเรียนวัดโพธิ์ศรี
	2. โรงเรียนวัดโพธิ์สังฆาราม
	3. โรงเรียนวัดวังกระจับ
	4. โรงเรียนวัดสาธุการาม
	5. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 56
	6. โรงเรียนวัดตะโกรวม
	7. โรงเรียนวัดบ้านกล้วย
	8. โรงเรียนวัดประดับ
	9. โรงเรียนชุมชนวัดเสาชิงหิน
	10. โรงเรียนวัดโบสถ์ (ท่าช้าง)
	11. โรงเรียนวัดพิศุททอง
	12. โรงเรียนวัดวิหารขาว
	13. โรงเรียนวัดโสภณ
	14. โรงเรียนอนุบาลท่าช้าง
	15. โรงเรียนชุมชนบ้านไม้ตัด
	16. โรงเรียนบ้านทุ่งกล้วย
	17. โรงเรียนวัดสิงห์
	18. โรงเรียนเรืองเดชประชานุเคราะห์
	19. โรงเรียนวัดกลางชูศรีเจริญสุข
	20. โรงเรียนวัดชะอมสามัคคีธรรม
	21. โรงเรียนวัดขันสูตร
	22. โรงเรียนวัดดอนเจดีย์
	23. โรงเรียนวัดตลาดโพธิ์
	24. โรงเรียนวัดประสิทธิ์คุณากร
	25. โรงเรียนวัดโพธิ์หอม
	26. โรงเรียนวัดแหลมคาง
	27. โรงเรียนชุมชนวัดตราขู
	28. โรงเรียนวัดบ้านเก่า
	29. โรงเรียนวัดโคปุณ

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก (ต่อ)	30. โรงเรียนวัดพรหมเทพาวาส
	31. โรงเรียนวัดโกศาภิวัฒน์
	32. โรงเรียนวัดประสาท
	33. โรงเรียนชุมชนวัดเทพมงคล
	34. โรงเรียนอนุบาลพรหมบุรี
	35. โรงเรียนชุมชนวัดพระนอนจักรสีห์ มิตรภาพที่ 133
	36. โรงเรียนวัดพระปรางค์มุนี
	37. โรงเรียนวัดโพธิ์ชัย
	38. โรงเรียนวัดราษฎร์ประสิทธิ์
	39. โรงเรียนวัดศรัทธาภิรม
	40. โรงเรียนวัดสะอาดราษฎร์บำรุง
	41. โรงเรียนวัดหนองส้ม
	42. โรงเรียนบ้านคูเมือง
	43. โรงเรียนวัดกระทุ่มปี
	44. โรงเรียนวัดการ้อง
	45. โรงเรียนวัดน้อย
	46. โรงเรียนวัดบ้านลำ
	47. โรงเรียนวัดยาง
	48. โรงเรียนวัดระนาม
	49. โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
	50. โรงเรียนวัดเสื่อข้าม
	51. โรงเรียนวัดทอง
	52. โรงเรียนวัดประศุก
	53. โรงเรียนวัดปลาไหล
54. โรงเรียนวัดกลางธนรินทร์	



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งและจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาสำหรับเรื่องนี้เท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความรู้สึกที่แท้จริงอย่างครบถ้วนทุกข้อ

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 5 ข้อ |
| ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี | จำนวน 50 ข้อ |
| ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี | จำนวน 26 ข้อ |

โดยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน/ร.ก.ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
2. ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน
3. ครู จำนวน 1 คน

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามออนไลน์

URL : <https://forms.gle/grbKC>

นางสาววิรินทร์ดา เสือจอย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร 086-1629182

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ [] ชาย [] หญิง	[] GEN
2	อายุ [] ไม่เกิน 30 ปี [] 31 – 40 ปี [] 41 – 50 ปี [] 51 ปีขึ้นไป	[] AGE
3	ระดับการศึกษาสูงสุด [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	[] EDU
4	ตำแหน่ง [] ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน [] ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน [] ครู	[] POS
5	ประสบการณ์ในการทำงาน [] ไม่เกิน 5 ปี [] 6-10 ปี [] 11-15 ปี [] 16-20 ปี [] 21 ปีขึ้นไป	[] EXP

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วตัดสินใจว่า โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการตามที่บรรยายไว้ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องระดับของการบริหารเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_1)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในสถานศึกษาแก่ครูอย่างชัดเจน						[] 01
2	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้ครูเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา						[] 02
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและเสริมสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ครูเป็นประจำ						[] 03
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย						[] 04
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำครูให้มีความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่น						[] 05
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ						[] 06
การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X_2)							
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่						[] 07
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครู						[] 08

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	รับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน						[] 09
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เป็นตัวช่วยให้ครูเจริญก้าวหน้า						[] 10
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมครูให้ใช้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม						[] 11
12	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแก้ไขเมื่อครูใช้อำนาจในทางมิชอบ						[] 12
การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X₃)							
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู						[] 13
14	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง และเป็นไปตามความเป็นจริง						[] 14
15	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ						[] 15
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถบรรลุความสำเร็จได้						[] 16
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X₄)							
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน						[] 17
18	ผู้บริหารสถานศึกษามอบนโยบายว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ						[] 18
19	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะทำงานในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบูรณาการที่ตอบสนองความต้องการของครู						[] 19
20	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครู						[] 20

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	เกิดทักษะและความตั้งใจในการทำงาน						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการฝึกอบรมเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการฝึกอบรมที่ครบวงจร						[] 21
การให้ความรู้และสารสนเทศ (X₅)							
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานของตนเอง						[] 22
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเท่านั้น						[] 23
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ						[] 24
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารกับครูที่เหมาะสม						[] 25
ให้ข้อมูลป้อนกลับ (X₆)							
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ						[] 26
27	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นลายลักษณ์อักษรทุกๆ 6 เดือน						[] 27
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลป้อนกลับทางจดหมาย เพื่อความเป็นส่วนตัวแก่ครูในช่วงเวลาที่เหมาะสม						[] 28
29	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมครูเป็นโอกาสในการให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งเป็นรายกลุ่มและ						[] 29

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	รายบุคคล						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูล ป้อนกลับอย่างเหมาะสม						[] 30
ให้การยอมรับ (X₇)							
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง						[] 31
32	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูในฐานะ สมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม						[] 32
33	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครู อย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ						[] 33
ให้ความไว้วางใจ (X₈)							
34	ผู้บริหารสถานศึกษาแยกแยะระหว่างความไว้วางใจ จากบุคลิกลักษณะและความไว้วางใจจาก ความสามารถของครูได้						[] 34
35	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้ว่าจะได้รับ ความไว้วางใจ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้อง						[] 35
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจกับครูโดย ยึดถือคติว่า "การกระทำมีความสำคัญกว่าคำพูด"						[] 36
37	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความไว้วางใจโดย มอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ ครู						[] 37
ยอมรับข้อผิดพลาด (X₉)							
38	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมองข้อผิดพลาดเป็น ประสบการณ์เชิงบวก						[] 38
39	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวทางการแก้ปัญหาแก่ครูที่ มีข้อผิดพลาด						[] 39
40	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลแก่ครูที่						[] 40

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมร่วมรับผิดชอบกับครูเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด						[] 41
42	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน						[] 42
43	ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูเกิดข้อผิดพลาด แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของครูผู้อื่นในเวลาเดียวกัน						[] 43
ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (X₁₀)							
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						[] 44
45	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แย่งชิงอำนาจหน้าที่ของครู						[] 45
46	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่ทำให้งานของครูง่ายขึ้น						[] 46
47	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู						[] 47
48	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความเป็นส่วนตัวของครู						[] 48
49	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครู						[] 49
50	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู						[] 50

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.

2562

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วตัดสินใจว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติงานตามที่บรรยายไว้ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องระดับของการปฏิบัติงานเพียงช่องเดียว

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y₁)							
1	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ						[] 51
2	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู						[] 52
3	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์						[] 53
4	ครูมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต						[] 54
5	ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง						[] 55
6	ครูส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอยู่เสมอ						[] 56
7	ครูดูแล และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล						[] 57
8	ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล						[] 58
9	ครูสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และ ผู้สร้างนวัตกรรม						[] 59
10	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ การเปลี่ยนแปลง						[] 60
การจัดการเรียนรู้ (Y₂)							
11	ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนอยู่เสมอ						[] 61
12	ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองอยู่เสมอ						[] 62

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
13	ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการจัดการเรียนรู้						[] 63
14	ครูวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีปัญญา รู้คิดได้ และมีความเป็นนวัตกร						[] 64
15	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ						[] 65
16	ครูสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ						[] 66
17	ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน						[] 67
18	ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน						[] 68
19	ครูทำการวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน						[] 69
20	ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						[] 70
21	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ						[] 71
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃)							
22	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์						[] 72
23	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์						[] 73
24	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน						[] 74
25	ครูศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม						[] 75
26	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น						[] 76

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววิรินทร์ดา เสือจอย
วัน เดือน ปี เกิด	วันอาทิตย์ที่ 10 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2561 กำลังศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/1 หมู่ 3 ตำบลโพชนไก่ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี 16130

