

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

Teacher Empowerment of Instruction Management for Educational Expansion Opportunities School under the Office of Khon Kaen Primary Education Service Area Office 3

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน¹, มณฑิร พัวไปบูลย์²

Phinyaphat Thiammueangpan¹, Montien Phuapaboon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 3) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 251 คน จาก 30 โรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด มีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ เทคนิคการแก้ปัญหา ตระหนักในความสามารถของตนเอง และการบริหารจัดการทรัพยากร สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ตระหนักในความสามารถของตน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร 3) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 46 แนวทาง ผลการ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M.Ed. Candidate in Education Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Faculty of Education, Mahasarakham University



ประเมินความเหมาะสมของแนวทางพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน ความเป็นไปได้โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตระหนักในความสามารถของตน ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน และเทคนิคการแก้ปัญหา

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, การจัดการเรียนรู้, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Investigated the components and the indicators of teacher empowerment of instruction management, 2) studied the current state and desirable state of teacher empowerment of instruction management for educational expansion opportunities school under the office of Khon Kaen primary education service area office 3, and 3) developed the teacher empowerment of instructional management guideline for educational expansion opportunities school under the office of Khon Kaen primary education service area office 3. Group of the study were 251 administrators and teachers from 30 educational expansion opportunities schools selected by Stratified Random Sampling. The research instruments were questionnaires of current and desirable conditions. Descriptive statistics used in this research were mainly percentage, average and standard deviation. The research were found: 1) The indicators of components of teacher empowerment of instructional management for educational expansion opportunities school under the office of Khon Kaen primary education service area office 3 including 7 components 45 indicators with suitability assessment at high level. 2) The current conditions of teacher empowerment of instructional management for educational expansion opportunities school under the office of Khon Kaen primary education service area office 3 at high level, sort descending three maximum average components were Problem solving techniques, realize of self ability, and resource administration management, the desirable conditions at high level, sort descending three maximum average components were realize of self ability, creating work atmosphere, and resource administration management. 3) Teacher empowerment of instruction management for educational expansion opportunities school under the office of Khon Kaen primary education service area office 3 guideline including 7 components 46 indicators. The result of guideline suitability assessment at high level, sort descending three maximum average components were creating work atmosphere, resource administration management, and realize of worth and meaning of work. The result of guideline possibility assessment at high level, sort descending three maximum average components were realize of self ability, realize of worth and meaning of work, and problem solving techniques.

Keywords: Developing Guideline, Enhance Teacher Empowerment, Instruction Management, Educational Expansion Opportunities School



บทนำ

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจ ต้องดำเนินการ ตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทางและวางแผน ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้ แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน และองค์กรมีพลัง มีความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ (พรจิตตา ฤทธิรอด และคณะ, 2556: 62) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมีวิธีหลากหลายไม่แตกต่างจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรทั่วๆ ไป ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การปรับปรุงระบบการทำงาน การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน (ประวิต เอรวารรรถ, 2548: 70) อีกประการหนึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล องค์กร ชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลตระหนักคุณค่าและความสามารถที่ของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและพึงพอใจ

ในสถานที่ทำงาน เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับความมีคุณค่าของตน ความมีอิสระและการมีความรับผิดชอบ นอกจากนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างเสริมเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน การใช้ทรัพยากรและประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมขวัญและสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถขยายเครือข่ายวิชาชีพได้ดีขึ้น (มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชัญญา รัตนอุบล, 2554: 20-21) เนื่องจากครู คือ ผู้ที่ต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ จากหลักสูตร เพื่อถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน และที่สำคัญที่สุด คือ ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” ซึ่งตามแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น หากจะดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารในองค์กรทางการศึกษา จำเป็นต้องเตรียมบุคลากรเพื่อบทบาทในอนาคต ซึ่งการพัฒนามูลฐานจำเป็นต้องวางแผนเพื่อประกันว่า ได้กระตุ้นให้บุคลากรประสบความสำเร็จและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคลากรควรจะได้รับเตรียมพร้อม เพื่อที่จะมีความรับผิดชอบอย่างใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดในปัจจุบัน

จากการศึกษาสถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 193 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันบริบทอย่างชัดเจน กล่าวคือ มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ



การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ต่ำกว่าร้อยละ 50) นักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมและค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2557: 17-18)

จากสมการการณปัจจุบันและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย ซึ่งเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคตตามแผนนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา และตามแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครูต้องรับการพัฒนาและรับการประเมินด้านต่าง ๆ ครูจึงต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ตลอดจนมีทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น และเพื่อเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการพัฒนาครู ให้มีคุณลักษณะที่จะเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในครั้งนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการ

เรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน หรือการบริหารการศึกษา หรือ

1.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ หรือ

1.3 เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาครู การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้



ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 671 คน จาก 45 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรพร, 2551: 4 ; อ้างอิงมาจาก Yamane, 1973) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอพล อำเภอแวงน้อย อำเภอแวงใหญ่ อำเภอหนองสองห้อง และอำเภอโนนศิลา ซึ่งอยู่ในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 251 คน จาก 30 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานความร่วมมือไปยังโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างสังกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน หรือการบริหารการศึกษา หรือ

1.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ หรือ

1.3 เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับ

งานด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาครู การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ โรงเรียนต้นแบบในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด มีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และตระหนักในความสามารถของตน

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สภาพปัจจุบันโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ เทคนิคการแก้ปัญหาตระหนักในความสามารถของตน และการบริหารจัดการทรัพยากร



สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตระหนักในความสามารถของตน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ตระหนักในความสามารถของตน โรงเรียนควรมีนโยบายชัดเจนในด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและประกาศใช้นโยบายอย่างทั่วถึง มีแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายภาคเรียนหรือรายปี สร้างแบบฟอร์มการประเมินตนเองให้พร้อม และนำไปใช้ทุกกลุ่มสาระ ส่งเสริมกิจกรรมภายในกลุ่มสาระ โดยให้ครูมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน และพัฒนาโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมให้ความรู้เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและมีการจัดกิจกรรมชุมชนครู โดยจัดแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับพระคุณครู หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอทุกภาคเรียน เช่น กิจกรรมวันครู และกิจกรรมไหว้ครู เพื่อให้ครูตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน และส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักเคารพบูชาพระคุณครู

3.2 ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนและร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปีในระดับหน่วยงานย่อย ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปีระดับหน่วยงานย่อยหรือกลุ่มสาระ โดยเสนอวิธีการหรือแผนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในระดับรายวิชาที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมพิจารณาวิธีการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมรายงานข่าวในแวดวงการศึกษา เพื่อรายงานข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนและนักเรียนในประเทศไทยและในต่างประเทศ เพื่อให้ให้นักเรียนและบุคลากรทุกคนได้รับทราบความก้าวหน้าของแวดวงการศึกษา

3.3 ความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรมนันทนาการเสริมสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มสาระทุกเดือน ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมร่วมกันในการจัดทำสื่อการสอน แผนการสอน แบบฝึกหัด แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ร่วมกันวางแผนพัฒนานักเรียนและแก้ไขปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลเป็นรูปธรรม

3.4 เทคนิคการสร้างความสำเร็จ มอบหมายให้ครูและบุคลากรโรงเรียนมีการประเมินตนเองและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดช่วงเวลาชัดเจน และมีการรายงานผลการประเมินตนเองเป็นลายลักษณ์อักษร จัดทำเกณฑ์มาตรฐานศักยภาพของครู ว่าควรมีความรู้ในเรื่องใดบ้างสำหรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครูอย่างเป็นรูปธรรมพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่รักการค้นคว้า ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอย่างดีกรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูในกลุ่มสาระเดียวกันและครูภายในโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ และจัดระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยการเสริมแรงทางบวกอย่างสม่ำเสมอ โดยให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ จัดวางปฏิทินการนิเทศ เพื่อสะท้อนผลการนิเทศไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.5 เทคนิคการแก้ปัญหา ครูทำการจดบันทึกปัญหาของตนเอง วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น พิจารณาหาวิธีการในการแก้ไขปัญหา หากสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้กระทำทันที และจดบันทึกวิธีการแก้ไขปัญหา หากเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องช่วยกันคิดหาวิธีแก้ไข ให้



นำเสนอปัญหาต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงาน/ ฝ่าย และนำเสนอผู้บริหารตามลำดับ เพื่อร่วมกัน พิจารณาและวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็น รูปธรรม จัดทำคู่มือการแก้ไขปัญหาในการจัดการ เรียนรู้ไว้ประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในกรณีที่ เป็น ปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับฝ่ายอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องให้รับแจ้งประสานงาน กำหนดระยะเวลา ที่แน่นอนที่จะใช้สำหรับแก้ไขปัญหา ติดตาม และ บันทึกรูปผลการแก้ไขปัญหา และสะท้อนผลการแก้ไข ปัญหาที่ได้ปฏิบัติ

3.6 การบริหารจัดการทรัพยากร สรรวจ สภาพห้องเรียน อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้พร้อม สำหรับการจัดการเรียนรู้ และจัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีการบันทึก ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีระบบสารสนเทศ สำหรับงานพัสดุ บันทึกข้อมูลสมบูรณ์ และเป็น ปัจจุบัน และมอบหมายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ ดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษา ในรูปของคณะกรรมการ โดยครูเป็นผู้ควบคุม และ ผ่านความเห็นชอบของผู้บริหาร

3.7 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทุกคน มีส่วน ร่วมในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ของห้องเรียน ห้องประกอบ อาคารเรียน อาคารประกอบและบริเวณโรงเรียน สถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้สะอาดและสะดวกต่อการใช้งาน มีหนังสือวิชาการและหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนา เทคโนโลยี รวมถึงวารสารทางวิชาการไว้ให้ครูได้ ศึกษา มีการจัดคอร์สพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรม ส่งเสริมบรรยากาศและสัมพันธภาพในการทำงาน เป็นประจำ ส่งเสริมให้ครูควบคุมบรรยากาศในชั้น เรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้อิสระทาง ความคิดและการแสดงออกแก่นักเรียน รับฟังความ คิดเห็นของนักเรียน และใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก ในกรณีต่าง ๆ

ผลการประเมินความเหมาะสมและความ

เป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ความเหมาะสม โดย รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และตระหนัก ถึงคุณค่าและความหมายของงาน

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตาม ลำดับ ได้แก่ ตระหนักในความสามารถของตน ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน และ เทคนิคการแก้ปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด มีผลการ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรง คุณวุฒิโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริม สร้างพลังอำนาจจากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ท่าน ก่อนที่จะวิเคราะห์ตัวชี้วัดของการเสริมสร้าง พลังอำนาจแต่ละองค์ประกอบ ทำให้องค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์มีผลการประเมินความ เหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่า เฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การ สร้างบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการ ทรัพยากร และตระหนักในความสามารถของตน ซึ่ง ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบนี้ สอดคล้องกับ ประวิต เอรารวรรณ์ (2539: 90-108) ซึ่งได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้การ วิจัยแบบสนทนากลุ่มในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ



ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย ได้นำเสนอประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจำนวน 4 ประการ ซึ่งการปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร การได้รับอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งสิ้น

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สภาพปัจจุบันโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ เทคนิคการแก้ปัญหา ตระหนักในความสามารถของตน และการบริหารจัดการทรัพยากร จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในปัจจุบันมีการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในการจัดการเรียนรู้ โดยมีด้านได้รับการเสริมสร้างชัดเจน ได้แก่ เทคนิคการแก้ปัญหา การตระหนักในความสามารถของตน และการบริหารจัดการทรัพยากร และเมื่อพิจารณาถึงสภาพที่พึงประสงค์ จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ามีความต้องการได้รับการพัฒนา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตระหนักในความสามารถของตน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระดับมาก แต่

ก็ยังคงมีความต้องการให้เกิดการพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระดับมากเช่นกัน

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการขาดความทั่วถึงในการปฏิบัติ จึงทำให้ครูและผู้บริหารส่วนหนึ่งมีความต้องการให้เกิดการเสริมพลังอำนาจ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ คือ ตระหนักในความสามารถของตน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สอดคล้องกับการศึกษาของ จูไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554: 174) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในโรงเรียน ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน ด้านบุคคล ด้านโรงเรียน และด้านการปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Moseley (2002: 3244-A) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ปัจจัยและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานประกอบด้วย 1) ปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร และ 2) สภาวะแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส โดยทำการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้อาจารย์จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์องค์ความรู้สู่การพัฒนาแนวทางแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้อัน ซึ่งวิธีการศึกษานี้ทำให้ได้แนวคิดในการพัฒนาแนวทาง ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งสอดคล้อง



กับการศึกษาของ จิตติมา ไชยมหา (2557: 142-151) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้ออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการศึกษาคุณงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้

3. แนวทางการดำเนินงานการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 46 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ความเหมาะสม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Jackson - Crossland (2000: 1692-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ความบวกกับความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและศึกษาต่อพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนการสอน และช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตตารัฐวิกรม (2557: 47-62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจและบรรยากาศในองค์การกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาภาคพื้นดิน พบว่า บรรยากาศในองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานครูโรงเรียน เอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์การ และด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตระหนักในความสามารถของตน ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน และเทคนิคการแก้ปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของ Ford (สุวิมล สมไชย, 2555: 138-147 ; อ้างอิงมาจาก Ford, 2009) และ Marc และคนอื่นๆ (2009: 2719-2729) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ผลการวิจัยพบว่า วิธีการที่ช่วยให้ประชาชนต้องให้เขาค้นพบยุทธวิธีที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจเขามากกว่าวิธีการช่วยเหลือจากวิธีการมูลนิธิเพราะจะไม่เป็นการสร้างให้เขาเกิดการพึ่งพาตนเองได้เลย คือ ทำให้เขาเข้าใจในวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการเอาตัวรอดโดยธรรมชาติ ซึ่งเป็นวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้เป็นการเฉพาะและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สำหรับบางองค์ประกอบที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากนักเรียนด้วย เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน อาจเลือกใช้กิจกรรมที่เป็นการพัฒนา



คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนไปพร้อม ๆ กัน เช่น คุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ คุณลักษณะมีจิตสาธารณะ เป็นต้น

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรจัดให้มีกิจกรรมกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

1.3 กิจกรรมในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูบางกิจกรรม อาจขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยกำหนดขอบเขตของการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ เหมะบุลิน. (2554). *การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิตตาริ ภูษามคม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์กรกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 6(2), 47-62.
- จิตติมา ไชยมหา. (2557). ภาวะผู้นำ ครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 6(2), 142-151.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พรจิตตา ฤทธิรอด และคณะ. (2556). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 15(1), 60-65.
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรพ์. (2551). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการสถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม.

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ และสามารถป้องกัน แก้ไข และให้การส่งเสริมได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ภายหลังการดำเนินการพัฒนาทุกครั้ง เพื่อทราบผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค จากการพัฒนาและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงวิธีการหรือแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ต่อไป



- มิ่งขวัญ คงเจริญ และอาชัญญา รัตนอุบล. (2554). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล สมไชย. (2555). *การปฏิรูปการศึกษาพัฒนาบุคลากรครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.
- Jackson, C. and Crossland, A. (2000). The Relationships Between Teacher Empowerment, Teacher Sense of Responsibility for Student Outcomes, and Student Achievement. *Dissertation Abstracts International*, 61(5), 1692-A.
- Marc, A. Z. and others. (2009). Further Explorations in Empowerment Theory: An Empirical Analysis of Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 20(6), 2719–2729.
- Moseley, R. C. (2002). Efficiency and Effectiveness Factors of Small Schools in Missouri. *Dissertation Abstracts International*, 46, 3244-A.