

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

Empowerment Model of Teachers and Educational
Personnel for School Academic Work Development



กนิษฐา ทองเลิศ
Kanidtha Thonglert

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
The Secondary Educational Service Area Office 2

prasri_461@hotmail.com

Received May 10, 2020; Revised July 12, 2020; Accepted August 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 361 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย รวมทั้งสิ้นจำนวน 413 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัชฌิมและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า

1.รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล

2. ผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ, งานวิชาการ

Abstract

The objectives of this research included: 1) to study the components of empowerment model of teachers and educational personnel for school academic work development: 2) to develop empowerment model of teachers and educational personnel for school academic work: and 3) to confirm the empowerment model of teacher and educational personnel for school academic work. The research methodology used was mixed methods including analyzing related documents and researches and interviewing experts by using Delphi method. The sampling groups of 413 persons

included: 52 school administrators through purposively sampling; and 361 teachers of schools under secondary educational service office area 2 by using Krejcie and Morgan standard table. The tools used for collecting data included: content analysis form; structure interview schedules; rating scale questionnaire; and checklists form. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, median and interquartile range (IQR). The research results revealed as the followings.

1. Empowerment model of teachers and educational personnel for school academic work development consisted of 2 components including: 1) Empowerment of teachers and educational personnel component included 5 factors namely: (1) reinforcing motivation for workers; (2) promotion and development of collaborative organization; (3) creating workforce environment; (4) creating leadership to workers; and (5) team building; 2) School academic development included 6 factors namely: (1) school curriculum development; (2) instructional arrangement; (3) learning process development; (4) Media, innovation and educational technology development; (5) supervision within school; and (6) measurement and evaluation.

2. The result of confirmation of empowerment model of teachers and educational personnel for school academic work development was evaluated in possibility and appropriation for model trial use. It revealed that the model was possible and appropriate for applying in empowerment of teachers and educational personnel which was overall at high level.

Keyword : Empowerment, Academic Work

บทนำ

การจัดการศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและ

สถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะการใช้ฐานโรงเรียน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2553: 6)

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ต้องดำเนินการตามเป้าหมาย กำหนดแนวทางและวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีมให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อผู้บริหารมีความคิดริเริ่มที่จะนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้หน่วยงาน เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดกว้างไกล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล ทีมงาน และองค์กรได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ต้องขจัดความรู้สึกไร้อำนาจในบุคคล ทีมงานและองค์กร รวมถึงระบบเจ้าขุนมูลนาย การบริหารแบบเผด็จการ การกำจัดการแสดงความรู้สึก การควบคุมและการไร้จุดหมายขององค์กร 2) การใช้กลยุทธ์ในการบริหารและเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมาย การมีแม่แบบ และการเพิ่มคุณค่าของงาน สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ให้อำนาจในการตัดสินใจ และให้อิสระในการปฏิบัติงาน 3) การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าแก่บุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมพลังอำนาจ เมื่อบุคคล ทีมงาน และองค์กร รู้สึกว่าตนเองได้รับอำนาจแล้ว พฤติกรรมของบุคคล ทีมงานและองค์กร จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ดังนั้น รูปแบบการเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นระดับบุคคล ระดับทีมงาน ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เหมาะสมและสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิด โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

ระยะที่ 3 ยืนยันรูปแบบ โดยวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 413 คน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 52 คน และครู จำนวน 6,128 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,180 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 413 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 52 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 361 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 413 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการ

2.3 แบบสอบถามการยืนยันข้อมูล

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน แบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน

1.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียน การสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาและ (6) ด้านการวัดผล ประเมินผล

2. การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางาน วิชาการของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ เพื่อสอบถามความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีข้อที่ควรเพิ่มตาม แบบสอบถามเดลฟาย ทั้ง 3 รอบ ทำให้ได้องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและ บุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน่วยงานมีการ เบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความ คาดหวังหรือความสนใจของครู ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตาม ความต้องการของครู ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหาร สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูได้พัฒนาตนเองมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือ เป็นการส่วนตัว ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมอบหมาย ภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ

2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วน ร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนและเสียสละเพื่อการ พัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติ

ที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน

3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง ผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น

4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ

5) ด้านการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย มีการส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน มีการส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ มีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบัน มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้ มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน

3. ผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

จากการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 413 คน สรุปได้ดังนี้

3.1 การยืนยันความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร และด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ตามลำดับ (\bar{X} = 4.34, 4.31, 4.27, 4.25 และ 4.22) และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

น้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล ตามลำดับ (\bar{X} = 4.35, 4.33, 4.31, 4.30, 4.30 และ 4.30)

3.2 การยืนยันความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ตามลำดับ (\bar{X} = 4.39, 4.38, 4.36, 4.35 และ 4.33) ส่วนองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ (\bar{X} = 4.41, 4.38, 4.37, 4.36, 4.35 และ 4.32)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของ

สถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล และเมื่อได้องค์ประกอบผู้วิจัยได้ประเมินความถี่ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน พบว่าเห็นด้วยร้อยละ 82.35-100.0 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากที่ประเด็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จะเป็นองค์ประกอบในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด ของ Short and Greer. (1997: 954) ได้แบ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูออกเป็น 6 มิติ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพครู ความเป็นอิสระ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีภาวะผู้นำ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จะนำไปให้เกิดศักยภาพที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลทางวิชาการ

2. ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแบบแผนและขั้นตอนของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ค่ามัธยฐานรอบที่ 2 กับรอบที่ 3 ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา

และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ในส่วนขององค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ถ้าพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมมีปัจจัยสำคัญ คือ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นมาก เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระและ กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดี ในการทำงาน (Breeding, 2008: 89) สอดคล้องกับ Scott and Jaffe (1991: 64) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร เป็นการตั้งเป้าหมายกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงาน โดยการส่องถ่ายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม องค์กรโดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคล ได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรมีวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน (Scott and Jaffe, 1991: 20-30) สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ส่วนองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ถ้าพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การพัฒนางานวิชาการของ

สถานศึกษาในภาพรวมมีปัจจัยสำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียน การสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษาและการวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา จันทะปัสสา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียน เขาไร่ศึกษา มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก รองลงมาเป็นการ พัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้อง กับงานวิจัยของกษม โสมศรีแพง (2554) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มี ลักษณะเป็นชุดกิจกรรมตามลำดับความต้องการพัฒนา จำนวน 9 ชุด ประกอบด้วย ด้านการ พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการ นิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในแต่ละ ชุดมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการให้การ สนับสนุน ด้านการให้โอกาสการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสร้าง ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงานและด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อทำ ให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก

3. ผลการยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) พบว่า ความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการในสถานศึกษา จึงทำให้ มองว่าข้อปฏิบัติที่กำหนดมาให้สามารถทำได้และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัย

ของพรจิตา ฤทธิรอด (2555) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี แก้วชูเสน (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี พบว่า ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง โดยภาพรวมมีคุณภาพระดับมากทั้งด้านความเป็นประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและมีความพึงพอใจต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีพ ชัยสูง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเอง โดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ในหน่วยงานระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน หรืออื่นๆ ควรคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม

และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา (6) ด้านการวัดผล ประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปทดลองใช้ก่อนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลก่อนนำไปใช้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กษม โสมศรีแพง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย แก้วถนิชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา จันทะปัสสา. (2555). การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผ่องศรี แก้วชูเสน. (2555). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พริจิตา ฤทธิรอด. (2555). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุชีพ ชัยสูง. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Breeding, R.R. (2008). “*Empowerment as a function of contextual self-understanding,*” *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 51:96-106.

Scott, C. D. and Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workplace*. California: Kogan Page.

Short and Greer. (1997). *School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment*. *Educational and Psychological Measurements*, 52, 951-961.