

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

นางสาวศุภจิตา ปันตา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อ	วิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เลขที่	266757
เลขทะเบียน	ว.
เลขเรียกหนังสือ	371.9 ศบ496

2566

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
พ.ศ.2566

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศุภธิดา ปลั่งตา แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(อาจารย์อนุสรณ์ ภูสินแก่น)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

**ชื่อเรื่อง** : แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

**ผู้วิจัย** : นางสาวศุภธิดา ปันตา

**ปริญญา** : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**อาจารย์ที่ปรึกษา** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

**ปีที่สำเร็จการศึกษา** : 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวน 174 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิด ตารางของตาราง เครซี่ มอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่าย ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับได้แก่ด้านอิสระในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดี สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพ

ข

ภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ สำหรับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยมีทั้งหมด 6 องค์กรประกอบ ได้สรุปเป็นหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11 ผลการประเมินหลักสูตร โดยรวมพบว่ามีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.73$ ) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ )

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

---

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

**Title** : The Guidelines for the Teacher Empowerment Development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11

**Author** : Ms.Supatida Pasanta

**Degree** : Master of Education (Educational Administration)  
Rajabhat Maha Sarakham University

**Advisors** : Assistant Professor Dr.Chumnian Pollaharn

**Year** : 2023

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study current situation, desirable conditions, and needs of the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11; and 2) to study the guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The study was implemented in 2 phases. In Phase 1, the study was dealt with current situation, desirable conditions, and needs of the teacher empowerment of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The sample group consisted of 174 administrators and teachers, the sample size was determined according to Krejcie and Morgan Table, and the simple random sampling was used to select the participants. In Phase 2, the study was on guidelines for teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. There were 7 experts. The instruments for collecting data were a questionnaire about current situation/desirable condition, a structured interview, and an assessment form on appropriateness and possibility of the guidelines for teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The used statistics were index of congruence, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, PNI modified index, and content analysis.

The study results showed that 1) the overall current situation of teacher empowerment of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the moderate level. In each aspect, the highest means on 3 top ranks were work freedom, career progression, and creation of trust and good relationship. In addition, the overall desirable condition was found at the highest level. In each aspect, the highest means on 3 top ranks were work freedom, self-efficacy, and career progression. 2) The guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 consist of 6 components. The overall assessing result of the guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the highest level ( $\bar{X} = 4.73$ ) of appropriateness and possibility ( $\bar{X} = 4.82$ ).

**Keywords:** Teacher Empowerment, Guidelines for Teacher Empowerment Development



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอย่างสูงยิ่ง ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาคอย แนะนำแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำและแนวคิดที่เป็นประโยชน์รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของเนื้อหาและให้คำชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อบกพร่อง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 ท่าน ได้แก่ นายวันชัย พิมพา นายปรัชญา สมณะช่างเผือก นางสาวประทุมวัลย์ ชยันดี รองศาสตราจารย์ ดร.อรุสา พรหมทา ดร.ปิยะธิดา ช่างประเสริฐ นายคำจันทร์ ร่มเย็น และนางสาวศิรินทร์ ตันกุริมาน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเป็นอย่างดี ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ทุกการช่วยเหลือ การให้กำลังใจและการสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้มาโดยตลอดจากบิดา มารดา และครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งตอบแทนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

นางสาวศุภธิดา ปสันตา

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	ค
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา .....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู .....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา .....	28
2.4 การพัฒนาหลักสูตร .....	30
2.5 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ .....	33
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	40
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	44
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าความต้องการจำเป็นของ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 .....	44



หัวข้อเรื่อง	หน้า
ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาและประเมินผลแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา พิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 .....	50
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย .....	56
ระยะเวลาที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 .....	56
ระยะเวลาที่ 2 แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 .....	72
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	92
5.1 สรุป .....	92
5.2 อภิปรายผล .....	93
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	99
บรรณานุกรม .....	100
ภาคผนวก .....	105
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ .....	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย .....	107
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย .....	129
ภาคผนวก ง ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม .....	144
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	147
ภาคผนวก ฉ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ...	149
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย .....	157
การเผยแพร่งานวิจัย .....	162
ประวัติผู้วิจัย .....	163

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู .....	16
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ .....	45
4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	57
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 องค์กรประกอบ .....	58
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ความก้าวหน้าในอาชีพ .....	59
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การ เสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง .....	60
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและ การสนับสนุน .....	61
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านอิสระในการทำงาน .....	63
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการทำงานเป็นทีม .....	64
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี .....	65

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวม .....	67
4.10 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ....	68
4.11 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง .....	69
4.12 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน .....	69
4.13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านอิสระในการทำงาน .....	70
4.14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการทำงานเป็นทีม .....	72
4.15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี .....	73
4.16 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ .....	90
ง.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย .....	145

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	27
2.2 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ .....	37
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	43
4.1 หลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 .....	89



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติองค์กรหรือหน่วยงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน ได้แก่เงิน วัสดุดิบ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้วหากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่นเหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันผลการดำเนินงานย่อมมีความแตกต่างกันการที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวว่าประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้นอาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ทักษะและทัศนคติสังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาซึ่งการพัฒนาคคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนได้นั้นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถให้ความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพส่งผลให้การจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศโดยกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ การพัฒนาการศึกษาให้เท่าทันบริบทสังคมและพัฒนาคคนให้ตอบสนองต่อความต้องการในตลาดโลกต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมี

คุณภาพเพื่อให้ประชาชนทุกคนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กำหนดให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อมระบบสนับสนุนการเรียนการสอนตลอดจนบริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาคือได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่หรือหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามบทบัญญัติมาตรา 39 ระบุ “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษมีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของ หน่วยงานคือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มการบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทาง การศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภทตลอดจนเป็นแหล่งบริการทางวิชาการจัดอบรมให้ บุคลากรผู้ปกครองอาสาสมัคร ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาพิเศษให้ทั่วถึงและครบถ้วน จากบทบาทที่กล่าวมาศูนย์การศึกษาพิเศษต้องมีการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กพิการที่มีความแตกต่างกันได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ซึ่งบทความทางการศึกษาของ ภูวนัย สุนา (2563) พบว่าครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกทั้งเป็นบุคคลที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนซึ่งนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคตหากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจสร้างโอกาสสร้างแรงจูงใจเพิ่มขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลดีต่อนักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษ ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีหลายงานได้แก่การบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาที่ตรงกับสภาพความพิการนั้นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาในหลายสาขาวิชาสาขาวิชาเฉพาะและนักสหวิชาชีพเพื่อนำทรัพยากรบุคคลวัตถุดิบเงินทุนเวลาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบอื่น ๆ มาประสานเข้าด้วยกันให้ขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มตามศักยภาพของตนเองแต่จาก

การสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์การศึกษาพิเศษพบว่า มีจุดอ่อนเรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งทำงานให้บรรลุผลตามกฎระเบียบคำสั่งที่กำหนดขาดพลังในการเปลี่ยนแปลงเรื่องใดขาด ความสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้เรียนเนื่องในภาระงานจำนวนมากการประสาน ความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพประจำตำบลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามบทบาทค่อนข้างน้อยครูและบุคลากรมี การโยกย้ายจำนวนมากในแต่ละปีทำให้ขาดการประสานงานกัน เกิดความล่าช้าต่อการดำเนินงาน การที่จะให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจหรือ การดำเนินการในหน้าที่ของครูพึงจะกระทำได้อย่างเต็มที่ซึ่งอาจจะรวมถึงหน้าที่บางอย่างของ ผู้บริหารไปด้วยดังนั้นผู้บริหารควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูการเสริมสร้างพลัง อำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวมีความสำคัญเห็นคุณค่าของตนเองมีความภูมิใจในความสามารถของ ตนทำให้เกิดขวัญกำลังใจพึงพอใจในงานมีความผูกพันต่องานที่ทำรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทำงาน ด้วยความทุ่มเท เสียสละ เต็มเวลาและเต็มกำลังความสามารถซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานและจัด การศึกษาบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (มณฑลธวัช วุฒิวิชญานันต์, 2556, น. 223) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะสามารถทำงานได้อย่างมี ความสุขและมีประสิทธิภาพแต่จากการศึกษาค้นคว้ากลับพบว่า มีข้อมูลน้อยมากในเรื่องการเสริมพลัง อำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษจึงต้องการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## 1.2 คำถามงานวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 เป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

#### 1.4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรคือผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ปีการศึกษา 2564 ผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครู จำนวน 301 คน รวมทั้งหมด จำนวน 313 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ)

2) กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูของสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 101) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 7 คน ครูจำนวน 167 คน รวมทั้งหมด จำนวน 174 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานศึกษา และตามตำแหน่ง

#### 1.4.1.2 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากเอกสารวรรณกรรมจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจ 6 องค์ประกอบดังนี้ (พรนิภา บัวพิมพ์, 2558, ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน, 2560, พัชรมน คัมจินดาและวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2562, นันทพร จันทร์วิริยะกุล, 2562, ฉัญย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล และสงวน อินทร์รักษ, 2562, ภูวไนย สุนา, 2563, กนิษฐา ทองเลิศ, 2563, สุขวัชร เทพปิน และศศิรดา แพงไทย, 2563)



- 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 3) สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน
- 4) อีสุระในการทำงาน
- 5) การทำงานเป็นทีม
- 6) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

#### 1.4.1.3 ด้านพื้นที่ในการวิจัย

ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11

#### 1.4.1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ มิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ.2565

1.4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

#### 1.4.2.1 ด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายได้ทำการเลือกแบบเจาะจงได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้เป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 3 ท่าน ผู้สำเร็จการศึกษาด้านบริหารการศึกษาหรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน และผู้ที่เคยมีประสบการณ์เป็นคณะทำงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตหรือนักจิตวิทยาที่เป็นที่ยอมรับ จำนวน 2 ท่าน

#### 1.4.2.2 ด้านเนื้อหา

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

#### 1.4.2.3 ด้านพื้นที่ในการวิจัย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ/หน่วยงานส่งเสริมด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

#### 1.4.2.4 ด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ มิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2565

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาโดยใช้หลักสูตรที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นประกอบด้วยกระบวนการที่ส่งเสริมผู้บริหารสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้รู้เข้าใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างอิสระสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพและตระหนักในคุณค่าของงานร่วมแรงร่วมใจกับทีมงานเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร

ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 หมายถึง ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) พื้นฟูเตรียมความพร้อมเด็กพิการทุกประเภทให้บริการทางการศึกษาและความช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อการส่งต่อไปยังโรงเรียนหรือสถานบริการที่เหมาะสมกับเด็กครอบคลุมทั้ง 5 จังหวัด ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์, ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา, ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์, ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิและศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจของครูให้รู้เข้าใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างอิสระสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพและตระหนักในคุณค่าของงานร่วมแรงร่วมใจกับทีมงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรโดยงานวิจัยนี้ได้แบ่งองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้รู้จักสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถความคิดสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจความถนัดได้พัฒนาตนเองมีวิริยะฐานะที่สูงขึ้นเปิดโอกาสให้ส่งผลงานนวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ระดับภาคและระดับชาติรวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครุตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลาได้รับการยกย่องชมเชยทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัวจัดเผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดีสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้นำไปจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสมสามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดทั้งตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อยข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอน จัดการกับสภาวะทางอารมณ์ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ตลอดจน ดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

3. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญที่เท่ากัน ได้เป็นหัวหน้างานตามภารกิจสถานศึกษาได้เป็นผู้รับผิดชอบ โครงการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานมีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกันได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อมีการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่ดีได้พบปะสังสรรค์พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำรวมถึงทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่เต็มที่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพการทำงานใหม่มีความสุขร่วมกัน

4. อิสระในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติให้มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นแสดงออกในการกระทำได้อย่างเสรีควบคุมการกระทำของตนตามขอบเขตวิชาชีพการแสวงหาแนววิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้จัดทำสื่อนวัตกรรมประกอบการสอนสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการสอนตามวัตถุประสงค์ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียนกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรมควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากการชี้แนะและอิทธิพลจากผู้อื่น

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะครูบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้นความต้องการในการพัฒนา นักเรียนประจำปีการศึกษาวิเคราะห์ทบทวนพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาการสร้างหน่วยการเรียนแผนการสอนเฉพาะบุคคลประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลคณะครูแต่ละกลุ่มงานร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียนและร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้นมีความรับผิดชอบและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวม

6. การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูได้รับการยอมรับนับถือในด้านการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถจากผู้ปกครองและนักเรียนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนร่วมงานให้เกียรติให้การยอมรับนับถือในทักษะการทำงาน ร่วมกันการเสียสละต่อส่วนรวมผู้บริหารให้ความไว้วางใจเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานผู้บริหาร

และเพื่อนร่วมงานยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานอันจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันตลอดจนร่วมกันพัฒนา สร้างสรรค์งานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ตำแหน่ง หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการศึกษา ขั้นพื้นฐานหรือคำสั่งสถานศึกษา จำแนกเป็น ดังนี้

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564

2. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานสอนในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 ได้แก่ ครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการ ครูระดับปฏิบัติการ ครูผู้ช่วย พนักงาน ราชการและครูอัตราจ้าง

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.6.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย

1.6.1.1 ได้สารสนเทศเป็นข้อมูลช่วยในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนา บุคลากรโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

### 1.6.1.2 ประโยชน์ด้านวิชาการ

1) สถานศึกษาได้แนวทางจากงานวิจัยในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

### 1.6.1.3 ประโยชน์ด้านการนำไปใช้

1) เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจเพื่อเป็นแนวทางพัฒนา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา
4. หลักสูตรการพัฒนา
5. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

##### 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

วรศรา บุญธรรม (2560, อ้างถึงใน อภิญา กองสุข, 2564, น. 2) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้การอาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ชนิตา พลายแก้ว (2562, น. 13) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปโดยใช้กระบวนการทำงานร่วมมือกันและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดให้บรรลุจุดหมายขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารเพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานสถานการณและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงองค์การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปกำหนดจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์และดำเนินการอย่างมี

แบบแผนกระบวนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้องสถานศึกษา

### 2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น. 2) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารเป็นการทำให้คน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 22) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, น. 3) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการบริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีระบบแบบแผนสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพลดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่อาจทำให้เกิดความล่าช้าจนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

วิสา ยังช่วย (2556, อ้างถึงใน สุนิสา ชาวประชา, 2559, น. 10) ได้กล่าวว่าหลักการบริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติงานร่วมมือกันดำเนินการให้เป็นที่ด้วยดีและบำรุงรักษาสถานศึกษาให้ดำรงอย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าในสถานศึกษา ยิ่งขึ้นต่อไป

กนกวรรณ เรือสีจันทร์ (2558) จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในตัวอักษรย่อที่ว่า “POSDCORB” มีความหมายดังนี้

1. P การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางโครงการแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีปฏิบัติการไวล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2. O การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

3. S การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่การจัดอัตรากำลังการสรรหาการพัฒนาและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. D การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

5. Co การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ีระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

6. R การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

7. B การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการควบคุมกำกับติดตามและการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ขององค์กร

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าหลักการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการประสานงานให้บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอนมีการติดตามตรวจสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู

การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) มาจากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจซึ่งเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมผู้นำแนวคิดนี้คือนักปรัชญาชาวบราซิล Paulo Freire ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสังคมปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้มาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีการส่งเสริมสุขภาพบุคคลและชุมชนตลอดจนการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาบุคคลในองค์การเพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมากแนวคิดนี้มีความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ ซึ่งมีนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

### 2.2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

กัญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, น. 12) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถสร้างโอกาสสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมีอิสระในการทำงานและตระหนักในคุณค่าแห่งตนการแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จศักยภาพในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพผู้เรียน

กนิษฐา ทองเลิศ (2563, น. 536) การเสริมพลังอำนาจครู (Empowerment) เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ มีการดำเนินการตามเป้าหมายกำหนดแนวทางวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงานกระตุ้นให้ทำงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะเจตคติและความสามารถแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีมให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

ภูวนัย สุนา (2563, น. 157) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถสร้างโอกาสสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนส่งเสริมบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างสร้างสรรค์ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมีอิสระในการทำงานและตระหนักในคุณค่าแห่งตนการแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานกับทีมงานและเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จ

ปารวี วินทะไชย์ (2564, น. 70) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานทุกกระบวนการรวมถึงได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรมผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานเป็นทีมรวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าการเสริมพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้รู้เข้าใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่องส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างอิสระสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีคุณภาพและตระหนักในคุณค่าของงานร่วมแรงร่วมใจกับทีมงาน เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร



## 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Leach, Wall and Jackson (2003, อ้างถึงใน อรอนงค์ ต้อยแสน 2561, น. 140) ได้ศึกษางานวิจัยของ Conger and Kanungo ทฤษฎีการเสริมแรงทางด้านจิตใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จจึงได้แบ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ (Relational Construct) เป็นโครงสร้างด้านการจัดการที่มองว่าอำนาจคือองค์ประกอบของการที่จะต้องมีส่วนพึงพิงหรือไม่พึงพิงคนอื่นของบุคคล ยกตัวอย่างหาก B ต้องพึ่งพิง A มากกว่า ที่ A ต้องพึ่งพิง B แสดงว่า B มีอำนาจเหนือ A เป็นต้น ส่วนในระดับขององค์กรนั้นจะมองว่าอำนาจมีที่มาจากความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการเผชิญกับปัญหาที่สำคัญขององค์กรหากเป็นระดับบุคคลอำนาจมักถูกพิจารณาจากตำแหน่งในบริษัทรวมถึงโครงสร้างทางตำแหน่งและลักษณะส่วนบุคคลอันแสดงออกถึงความมีอำนาจนั้นอำนาจในบริบทนี้จึงถูกตีความว่าเป็นการควบคุมหรือการมีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยตำแหน่งเหนือทรัพยากรขององค์กรแต่ก็ยังมีคำถามตามมาว่าการแบ่งปันอำนาจและทรัพยากรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงหรือไม่ และหากมองในแง่จิตวิทยาเทคนิคการให้พนักงานมีส่วนร่วมและการแบ่งปันทรัพยากรนั้นเป็นเทคนิควิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจริงหรือและผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะเหมือนกับผลของการมอบหมายอำนาจ หรือไม่จากข้อกังขาข้างนี้เองทำให้เกิดการศึกษาโครงสร้างอำนาจในบริบทของจิตวิทยาขึ้น

2. โครงสร้างด้านแรงจูงใจ (Motivational Construct) ซึ่งในเชิงจิตวิทยาแล้วเชื่อว่าอำนาจและการควบคุมถูกใช้เป็นแรงจูงใจเพื่อสร้างให้เกิดความคาดหวังในตัวของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการรับรู้ที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตนเอง เช่น บุคคลต้องการที่จะมีอำนาจซึ่งหมายถึงต้องการที่จะมีอิทธิพลอยู่เหนือคนอื่นสามารถควบคุมคนอื่นได้ซึ่งอำนาจในบริบทด้านแรงจูงใจนี้ก็คือการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถตั้งนั้นปัจจัยใดก็ตามที่ช่วยให้การรับรู้ความสามารถของบุคคลมีเพิ่มขึ้นก็ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนรู้สึกว่าคุณมีอำนาจแต่หากปัจจัยใดทำให้การรับรู้ความสามารถของบุคคลน้อยลงปัจจัยนั้นก็ถือเป็นสิ่งที่ไปเพิ่มความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) ของบุคคลในที่นี้ Conger and Kanungo สนใจศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ในบริบทของโครงสร้างด้านแรงจูงใจหรือในเชิงจิตวิทยานั้น คือการเสริมสร้างหรือการให้อำนาจไม่ใช่การมอบหมายดังนั้นเขาจึงให้นิยามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มความรู้สึกรับรู้ว่าคุณมีความสามารถของบุคคลและกำหนดว่าอะไรคือปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้ คนรู้สึกไร้อำนาจจากนั้นก็

หาวิธีกำจัดเงื่อนไขเหล่านั้นผ่านการใช้เทคนิควิธีทางองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อช่วยสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล

Boonsiriphachut (2002, อ้างถึงใน ภูวนัย สุนา 2563, น. 157) ได้เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยมีแนวคิดหลักดังนี้

1. แนวความคิดในหลักประชาธิปไตย (Democratization) คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้วิสัยทัศน์ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการทำงานหลักการประชาธิปไตยในการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทอำนาจหน้าที่เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่นเคารพกติกาของสังคมมีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกันมีความรักความสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

2. แนวความคิดหลักในการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การที่ครูได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบจึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าวการมีอำนาจหน้าที่ทำให้ครูได้แสดงอำนาจการทำงาน

3. แนวความคิดหลักในความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นจึงมีความพยายามใช้เทคนิควิธีรูปแบบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง

4. แนวความคิดในหลักความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Professionalization) คือ การให้การยอมรับครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญชำนาญการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบงานของตนเองสามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลงานเป็นการทำงานอย่างสร้างสรรค์

5. แนวความคิดหลักการปฏิรูป (Reform) คือ การปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่องให้สอดคล้องทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในการทำงานการปฏิรูปดังกล่าวต้องอาศัยการริเริ่มดำเนินการทั้งจากครูผู้บริหารและจากผู้บริหารสู่ครูในลักษณะการประสานความร่วมมือ

### 2.2.3 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของเสริมสร้างพลังอำนาจครูซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

พรนิภา บัวพิมพ์ (2558, น. 156) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้การสนับสนุน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การพัฒนาศักยภาพ 4) การปรับปรุงโครงสร้าง 5) ภาวะผู้นำ 6) การทำงานเป็นทีม

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, น.16) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ตระหนักในความสามารถของตน 2) ตระหนักในคุณค่าและความหมายของงาน 3) ความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน 4) เทคนิคการสร้างความสำเร็จ 5) เทคนิคการแก้ปัญหา 6) การบริหารจัดการทรัพยากร 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ธัญยสิดา สุรศิษฐ์ชานลและ สงวน อินทร์รักษ์ (2562, น. 835) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร 2) การจัดการองค์กร 3) การสร้างคณาการทำงาน 4) การพัฒนาคุณลักษณะครู 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 8) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นันทพร จันทร์วิริยะกุล (2562, น. 7) ได้วิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบการเสริมสร้างอำนาจครูได้ 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2) สถานภาพทางสังคมที่ดี 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน 5) ความเป็นอิสระ 6) ความผูกพันต่อวิชาชีพ ครูพัชรมน คุ่มจินดาและวรภาณุจันต์ สุขสดเขียว (2562, น. 287) ได้วิเคราะห์และอธิบายองค์ประกอบการเสริมสร้างอำนาจครูไว้ดังนี้ 1) ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้ความเคารพ กนิษฐา ทองเลิศ (2563, น. 534) มีปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างอำนาจครู 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติและ 5) ด้านการสร้างทีมงาน

ภูวนัย สุนา (2563, น. 159) 1) ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามขอบข่าย 3) กำหนดมาตรฐานการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและงานตามความสนใจและความสามารถ 4) ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน 5) ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน 6) ให้การยกย่องหรือยอมรับในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 7) ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ 8) การยอมรับข้อผิดพลาดผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน 9) ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

สุขวัชร เทพปิน และศศิรดา แพงไทย (2563, น. 217) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ของครู 2) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี 3) ด้านให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน 4) ด้านให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน 5) ด้านส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 6) ด้านสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ที่	เสริมพลังอำนาจ	พจนานุกรม บัณฑิต (2558)	ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560)	พัชรมน คุ่มจินดา และวารภรณ์ สุขสุดเขียว	ยุพิน ภูมิช่วง (2562)	นันทพร จันทร์วิริยะกุล (2562)	ฉัตรยลิตา สุริยรัฐชานล และสงวน อินทร์รักษา	สุรียา พึ่งขุนทด (2563)	ภูวนัย สุนา (2563)	กนิษฐา ทองเลิศ (2563)	สุวัชร เทพเป็น ศิริธาดา แห่งไทย (2563)	ความถี่
1	ความก้าวหน้าในอาชีพ	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	5
2	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	4
3	สถานภาพในการทำงาน	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	5
4	ผลกระทบจากงาน	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	2
5	การตัดสินใจ	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	3
6	อิสระในการทำงาน	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	4
7	การให้การสนับสนุน	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	3
8	การทำงานเป็นทีม	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	4
9	การพัฒนาศักยภาพ	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	3
10	การปรับปรุงโครงสร้าง	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	2
11	ภาวะผู้นำ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	2
12	ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2
13	ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	5

(ต่อ)

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	เสริมพลังอำนาจ	พจนินภา บัวพิมพ์ (2558)	ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560)	พัชรมน คุ่มจินดา และวราภาญจน์ สุขสดเขียว (2562)	ยุพิน ภูมิช่วง (2562)	นันทพร จันทรวีระกุล (2562)	ฉันทย์ลิตา สุรศิษฐ์ชานล และสงวน อินทร์รักษ์ (2562)	สุรียา หึงขุนทด (2563)	ภูวนัย สุนา (2563)	กนิษฐา ทองเลิศ (2563)	สุวัชร เทพปิ่น ศิริครดา แพงไทย (2563)	ความถี่
14	ให้ข้อมูลย้อนกลับ	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	3
15	ความพึงพอใจในงาน	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	2
16	ความผูกพันต่อวิชาชีพ	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1
17	เห็นคุณค่าของงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
18	เทคนิคการแก้ปัญหา	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรื่องการเสริมสร้างอำนาจครูผู้วิจัยสามารถได้องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (พจนินภา บัวพิมพ์, 2558, ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน, 2560, พัชรมน คุ่มจินดา และวราภาญจน์ สุขสดเขียว, 2562, นันทพร จันทรวีระกุล, 2562, ฉันทย์ลิตา สุรศิษฐ์ชานล และสงวน อินทร์รักษ์, 2562, ภูวนัย สุนา, 2563, กนิษฐา ทองเลิศ, 2563, สุวัชร เทพปิ่น และศิริครดา แพงไทย, 2563)

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
3. สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน
4. อิสระในการทำงาน
5. การทำงานเป็นทีม
6. การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

#### 2.2.4 ความหมายขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรื่องการเสริมสร้างอำนาจครูผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

#### 2.2.4.1 ความก้าวหน้าในอาชีพ

นันทพร จันทรวีริยะกุล (2562, น. 8) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง รู้จักสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีจนได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพ

ยุพิน ภูมิช่วง (2562, น. 7) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะครูผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้นความต้องการในการพัฒนา นักเรียนประจำปีการศึกษาการศึกษาวิเคราะห์ทบทวนพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษาการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลคณะครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียนและร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้นโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตครูมีอิสระในการกำหนดเครื่องมือเกณฑ์วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายครูสามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้โดยอิสระ โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนโดยคณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมีการนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มงานวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายใน

สรุปได้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้จักสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถความคิดสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจความถนัดได้พัฒนาตนเองมีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้นเปิดโอกาสให้ส่งผลงานนวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ระดับภาคและระดับชาติ รวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลาได้รับการยกย่องชมเชยทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัวจัดเผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น

#### 2.2.4.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ยุพิน ภูมิช่วง (2562, น. 8) การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดีสามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอนและครูสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียน

ที่เรียนอ่อนและกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็วครูสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่ที่สอนครูสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลครูสามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษครูสามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้า และครูสามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้

สุรียา หึงขุนทด (2562, น. 8) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่ครูควรที่จะทำอย่างไรเพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาโปรแกรมเสริมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดีสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้นำไปจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสมสามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดทั้งตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่นจุดด้อยข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ตลอดจนดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

#### 2.2.4.3 สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน

กนิษฐา ทองเลิศ (2563, น. 540) สถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสมผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันผู้บริหารให้การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทนผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อบริหารให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่นนวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ระดับภาคและระดับชาติผู้บริหารให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานผู้บริหารให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกันผู้บริหารให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูจากผลงานสร้างสรรค์ของตนเองผู้บริหารจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น

สุริยา หึงขุนทด (2562, น. 8) สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน หมายถึง การที่ครูต้องทำอะไรให้ได้รับความเคารพนับถือในบทบาทครูการยกย่องยอมรับจากเพื่อนครูและความไว้วางใจในความรู้ความเชี่ยวชาญจากโรงเรียน

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, น. 132) สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานผู้บริหารครูนักเรียนและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องเรียนห้องประกอบอาคารเรียนอาคารประกอบและบริเวณโรงเรียนสถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้สะอาดและสะดวกต่อการใช้งานมีหนังสือวิชาการและหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีรวมถึงวารสารทางวิชาการไว้ให้ครูได้ศึกษามีการจัดคอร์สพัฒนาบุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศและสัมพันธภาพในการทำงานเป็นประจำส่งเสริมให้ครูควบคุมบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้อิสระทางความคิดและการแสดงออกแก่นักเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกในกรณีต่าง ๆ

สามารถสรุปได้ว่าสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญที่เท่ากันได้เป็นหัวหน้างานตามภารกิจสถานศึกษาได้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน มีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อมีการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่ดีได้พบปะสังสรรค์พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำรวมถึงทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสภาพการทำงานใหม่มีความสุขร่วมกัน

#### 2.2.4.4 อิสระในการทำงาน

นันทพร จันท์วิริยะกุล (2562, น. 8) อิสระในการทำงาน หมายถึง การแสดงความคิดเห็นแสดงออกในการกระทำได้อย่างเสรีและควบคุมการกระทำของตนตามขอบเขตวิชาชีพ การแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

ยุพิน ภูมิช่วง (2562, น. 8) ความมีอิสระด้านการสอน หมายถึง ครูมีความสามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้จัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอนจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรีตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียนมีอิสระใน



การลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียนการใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้การจัดการหา หรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียนครูมีความสามารถกำหนดคะแนน ตามตัวชี้วัดในรายวิชาที่สอนและกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้และครูมีอิสระใน การประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากการชี้นำและอิทธิพลจากผู้อื่น

สุรียา หึงขุนทด (2562, น. 8) อิสระในการทำงาน หมายถึง ครูจะต้องทำเช่นไรถึงจะมีอิสระในการตัดสินใจและสามารถควบคุมวิถีชีวิตการทำงานของตนเองในการจัดตารางสอน การใช้หลักสูตรหนังสือเรียน รวมทั้งวางแผนการสอนและเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของครู

สามารถสรุปได้ว่าอิสระในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น แสดงออกในการกระทำได้อย่างเสรี ควบคุมการกระทำของตนตามขอบเขตวิชาชีพการแสวงหาแนว วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วย การเรียนรู้จัดทำสื่อวัตกรรมการประกอบการสอนสามารถเลือกใช้เทคนิควิธีการสอนตามวัตถุประสงค์ ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียนกำหนดคะแนนตาม ตัวชี้วัดประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรมควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากการชี้นำและอิทธิพลจากผู้อื่น

#### 2.2.4.5 การทำงานเป็นทีม

กนิษฐา ทองเลิศ (2563, น. 541) การทำงานเป็นทีม หมายถึง มีการส่งเสริมให้ ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเองมีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจมีการให้อิสระแก่ครู ในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานมีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคนมีการส่งเสริม ให้ครูแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดีมีใจมุ่งมั่นให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญมีการสร้าง ทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูทุกคนในสถาบันมีการสร้างความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของทีมไว้อย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้มีการส่งเสริมทีมงานให้ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กัน และกันมีการกระจายอำนาจให้กับทีมงานโดยมอบอำนาจการตัดสินใจความรับผิดชอบความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, น. 131) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามัคคีและการทำงานร่วมกันจัดกิจกรรมนันทนาการเสริมสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มสาระ ทุกเดือนส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมร่วมกันในการจัดทำสื่อการสอนแผนการสอนแบบฝึกหัดแบบทดสอบ วัตถุประสงค์ร่วมกันวางแผนพัฒนานักเรียนและแก้ไขปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ให้ได้ผลเป็น รูปธรรม

สามารถสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะครูบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้นความต้องการในการพัฒนา นักเรียนประจำปีการศึกษาวิเคราะห์บทวนพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาการสร้างหน่วย การเรียนแผนการสอนเฉพาะบุคคลประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาสถานศึกษามีระบบสารสนเทศ ที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลคณะครูแต่ละกลุ่มงานร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอด ภาคเรียนและร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้นมีความรับผิดชอบและรู้จักบทบาทหน้าที่ของ ตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวม

#### 2.2.4.6 การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

นันทพร จันทรวิริยะกุล (2562, น. 8) สถานภาพทางสังคมที่ดี หมายถึง การปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพความเคารพยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู

ยุพิน ภูมิช่วง (2562, น. 7) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือครูในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน ด้านสามารถทางการสอนด้านการมีความประพฤติที่ดีคณะครูให้การยอมรับนับถือกันและกันในด้านทักษะการทำงานร่วมกันผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูเรื่องการสอนเรื่องการเสียสละต่อ ส่วนรวมเรื่องความรู้ความสามารถและเรื่องความประพฤติ

สามารถสรุปได้ว่าการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี หมายถึง ผู้ปกครองและ นักเรียนให้การยอมรับนับถือในด้านการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีเพื่อนร่วมงานให้เกียรติให้การยอมรับนับถือในทักษะการทำงานร่วมกันการเสียสละต่อส่วนรวม ผู้บริหารให้ความไว้วางใจเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางใน การปรับปรุงงานอันจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันตลอดจนร่วมกันพัฒนาสร้างสรรค์งานให้ดีขึ้น กว่าเดิม

#### 2.2.5 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานศึกษา

ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มที่จะนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้หน่วยงานเพื่อปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหารให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความคิด กว้างไกลมีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับบุคคลที่ทีมงานและองค์กรได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาที่ สำคัญ 3 ประการ คือ

2.2.5.1 ต้องขจัดความรู้สึกไร้อำนาจในบุคคลที่ทีมงานและองค์กรรวมถึงระบบเจ้าขุน มูลนายการบริหารแบบเผด็จการกำจัดการแสดงความรู้สึกการควบคุมและการไร้จุดหมายขององค์กร

2.2.4.2 การใช้กลยุทธ์ในการบริหารและเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมการกำหนดเป้าหมายการมีแม่แบบและการเพิ่มคุณค่าของงานสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นให้อำนาจในการตัดสินใจและให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.2.4.3 การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าแก่บุคคลที่ทีมงานและองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมพลังอำนาจเมื่อบุคคลที่ทีมงานและองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับอำนาจแล้วพฤติกรรมของบุคคลที่ทีมงานและองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึงวิธีที่ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติในการทำงานตามบทบาทหน้าที่แล้วช่วยเสริมสร้างให้ครูเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ และใช้พลังอำนาจดังกล่าวให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเองและองค์การกระบวนการในการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรนั้น (อติพร ทองหล่อ 2546, อ้างถึงใน วิทยุพัชฌ์, 2560, น. 26) ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้

- 1) กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการจัดเตรียมเครื่องมือโอกาสทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสมและเฉพาะเจาะจง
- 2) เป็นกระบวนการที่ดำเนินการโดยมีเป้าหมายเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคคล
- 3) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อบุคคลอื่น
- 4) ทั้งผู้ให้และผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจควรมีความพร้อมรับรู้วัตถุประสงค์ร่วมกันและได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
- 5) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นต้องมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการดังนี้

5.1) ปัจจัยด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องรู้สึกมั่นคงในชีวิตของตนก่อนและต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเข้าใจอย่างลึกซึ้งในประเด็นสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคลอื่นในองค์กรนั้นมีได้ทำให้อำนาจของตนเองลดลงหรือสูญเสียแต่จะให้ได้บุคคลอื่นในองค์กรนั้นได้บุคลากรที่เก่งมาร่วมงานรวมทั้งได้แนวคิดและรูปแบบในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น

5.2) ปัจจัยด้านบุคลากรปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่ควรคำนึงถึงในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลซึ่งประกอบด้วย

5.2.1) ปัจจัยเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้แก่ความคับข้องใจความรู้สึกขัดแย้งการมีปัญหายุ่งยากการมีความคาดหวังและการขาด

ภาวะสมดุลในขณะเดียวกันบุคคลก็ต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทความผูกพันและความรักต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลเกิดพลังและมีกำลังใจ

5.2.2) ปัจจัยภายในบุคคลที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ความเชื่อในสิ่งที่ติมองเหตุการณ์ในแง่ที่เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและมีคุณภาพมีเป้าหมายของตนเองมีค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับองค์กรและตนเองรวมทั้งมีประสบการณ์เพียงพอที่จะช่วยให้มองเห็นแนวทางในการจัดการควบคุมสถานการณ์และการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร

5.2.3) ปัจจัยภายนอกที่จำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่การช่วยเหลือสนับสนุน ประคับประคองให้ความรู้คำแนะนำให้กำลังใจและความมั่นใจ เป็นต้น

6) ขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรมีสิ่ง ที่ควรคำนึงถึง 2 ประการ คือ

6.1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสำคัญในการสร้างและ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

6.2) สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลในทางบวกต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรเพื่อ ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

7) ขั้นตอนเริ่มต้นในการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการตลอดจนการประเมินผลโดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

7.1) การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่เพราะการเริ่มต้นการสร้างพลัง อำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในความหมายอย่างแท้จริง และหลังจากนั้นต้องมีการเผยแพร่ให้ทุก คนองค์กรได้รับรู้

7.2) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานทุกระดับของ องค์กร (Set Goals and Strategies) ซึ่งวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7.3) การฝึกอบรมในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและ/หรือมีการปฏิบัติงาน แบบใหม่ดังนั้นการฝึกอบรมเทคนิคเพื่อการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

7.4) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยการเพิ่มอิสระในการทำงานลด ความเป็นทางการและสิ่งที่ครอบงำการสร้างสรรคงานของผู้ปฏิบัติและวางรูปแบบเครือข่าย การบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

7.5) การปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์การโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจนทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ประการสำคัญคือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

7.6) การประเมินผลและปรับปรุงเป็นการประเมินแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาโดยการจัดการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้การดำเนินการสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8) วิธีการสร้างพลังอำนาจในองค์การ ต้องประกอบด้วยบทบาทของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและบทบาทของบุคลากร ดังนี้

8.1) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขั้นต้นสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การได้โดยการใช้ทักษะที่เหมาะสมและดำเนินการครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

8.1.1) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นโดยต้องมีความมั่นคงในแนวคิดของตนคำพูดและการกระทำต้องมีความสอดคล้องกันหรือการ “ทำตามทีพูด” ต้องมีความน่าเชื่อถือโดยการแสดงความพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานตลอดเวลาและมีความเป็นหนึ่งเดียวกับบุคลากรโดยการสื่อสารต่อองค์การและผู้ร่วมงาน

8.1.2) ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การในเชิงบวกโดยการให้อำนาจความไว้วางใจและการมอบหมายงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และสามารถตัดสินใจการทำงานได้อย่างอิสระ

8.1.3) เป็นผู้สอนงานและเป็นแบบอย่างดูแลให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานด้านบุคลิกภาพและด้านความเป็นผู้นำด้วยสัมพันธภาพที่อบอุ่นและไว้วางใจกัน

8.1.4) ร่วมปรึกษาหารือร่วมกันคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนางาน

8.1.5) ควบคุมและให้กำลังใจเมื่อบุคลากรมีความทุกข์วิตกกังวลและคับข้องใจ

8.1.6) เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรได้รู้สึกถึงผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศของงาน เช่น มอบหมายหน้าที่ที่สูงขึ้นและหรือหน้าที่ที่สำคัญให้ความยุติธรรมความเสมอภาคให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ ให้คำชมเชยยอมรับในความสำเร็จและความผิดพลาดสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนางาน ตลอดจนให้การศึกษารับรู้และเทคนิคปฏิบัติงานใหม่ ๆ ด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนา

8.1.7) สร้างบรรยากาศของการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างและเปิดเผย  
จริงใจตรงไปตรงมาโดยไม่มีการปิดบังและให้ทุกคนในองค์กรมีอิสระในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

8.1.8) สร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากร

8.1.9) ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน

8.1.10) กำหนดเป้าหมายมุ่งเน้นและยึดถือในมาตรฐานความเป็นเลิศ  
ในงานทั้งในด้านปริมาณคุณภาพงบประมาณและเวลา

8.1.11) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงาน  
ดีขึ้นสร้างความภูมิใจในการปฏิบัติงานและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.1.12) ให้ความเคารพโดยการปฏิบัติต่อบุคคลด้วยการเคารพใน  
เกียรติและให้การนับถือ เช่นเคารพในเวลาของเขาสิทธิส่วนตัวรับฟังความคิดเห็นยอมรับใน  
ความยากลำบากของงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

8.2) บทบาทในฐานะเป็นบุคลากรองค์กรบุคลากรองค์กรมีบทบาทใน  
การเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

8.2.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองโดยการตรวจสอบตัวเอง  
เกี่ยวกับความพึงพอใจในสภาพการทำงานความรับผิดชอบในหน้าที่และอำนาจหน้าที่ของตนแล้วจึง  
หาแนวทางปฏิบัติงานโดยยึดมั่นความเป็นเลิศในมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ทั้งด้านปริมาณคุณภาพ  
งบประมาณและเวลาและหากพบว่ามีอุปสรรคต้องดำเนินการสร้างความมั่นใจในตนเองก่อนจึง  
ขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

8.2.2) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กรในรูปแบบที่ก่อให้เกิด  
การเสริมพลังอำนาจซึ่งประกอบด้วย การทำความเข้าใจผู้อื่นให้ความไว้วางใจกันให้การสนับสนุนเป็น  
ที่ปรึกษาให้กำลังใจให้แรงจูงใจและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีความทุกข์วิตกกังวลหรือคับข้องใจ  
การแบ่งปันความรู้และข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยจริงใจรวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพให้  
เกียรติให้ความนับถือ

9) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรนั้นผู้บริหารพึงตระหนักว่าบุคลากร  
จำเป็นต้องได้รับสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

9.1) ได้รับการสนับสนุนในการจัดหาสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานเช่น  
สถานที่วัสดุอุปกรณ์ เงิน เครื่องมือ เวลา เป็นต้น

9.2) ได้รับข้อมูลข่าวสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความรู้ใหม่ ๆ เทคโนโลยีที่  
จำเป็นข่าวสารขององค์กร เป็นต้น

9.3) ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นการเลื่อนตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม เป็นต้น

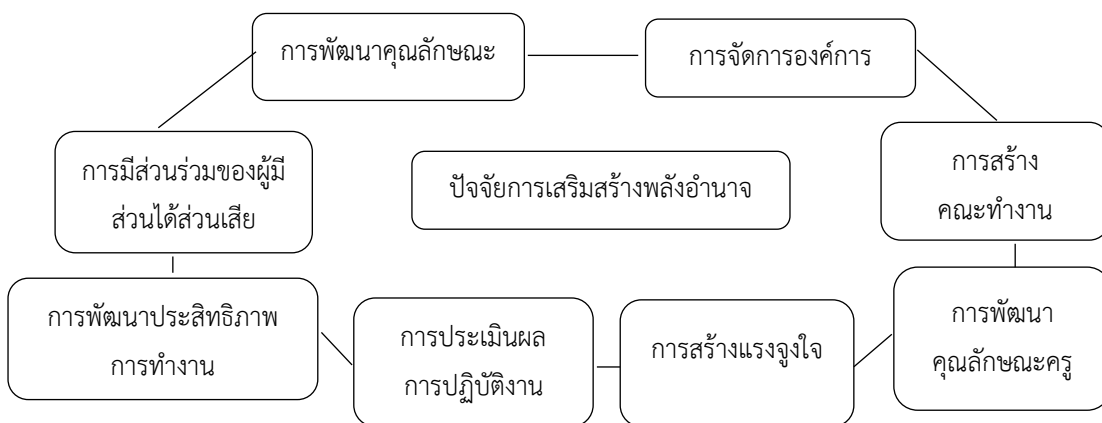
9.4) ได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถเช่นการศึกษา ดูงานการเข้าร่วมประชุมสัมมนาการเข้ารับการอบรม เป็นต้น

9.5) ได้รับการยกย่องและยอมรับ เช่นการแสดงความคิดเห็นการยอมรับรางวัลและผลตอบแทน เป็นต้น

10) พลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้ต้องเป็นกระบวนการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุนและคำปรึกษาผู้ร่วมงานที่มีสัมพันธภาพอันดีต่อกันคอยช่วยเหลือและเป็นมิตรและผู้ใต้บังคับบัญชาที่คอยช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วบุคลากรจะสามารถรับรู้พลังอำนาจในตนเอง

## 2.2.6 ปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล และสงวน อินทร์รักษ์ (2562, น. 836) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า มี 8 ปัจจัยการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารจัดการองค์การองค์การสร้างคณะทำงานการพัฒนาคุณลักษณะครูการสร้างแรงจูงใจการประเมินผล การปฏิบัติงานการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่วข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นบุคคลสำคัญที่ต้องทำหน้าที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเพื่อทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพเกิดการรับรู้ในความสามารถของตน เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในการทำงาน สามารถวางแผนงานได้ด้วยตนเอง



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนา

### 2.3.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนามาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้นเติบโตขึ้นมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ (ปกรณ ปรียากร, 2538, น. 5)

ความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึงการทำความเจริญการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้นการคลี่คลายไปในทางที่ดีถ้าเป็นกริยาใช้คำว่าพัฒนาหมายความว่าทำให้เจริญคือทำให้เติบโตได้งอกงาม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538, น. 238)

ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุบลมภ์ (2558, น. 7) ได้ให้ความหมายการพัฒนา คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางคือการพัฒนาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าใครทำอะไรอย่างไรเมื่อใด เป็นต้นโดยเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคนการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีนอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าของคนในแต่ละสังคม

### 2.3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

จากการนำคำว่าพัฒนามาใช้ด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันจึงให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาต่างกันไปหลายแนวความคิด ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 แนวคิดด้านมนุษยนิยมเป็นการอธิบายแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาของมนุษย์ที่เน้นเรื่องค่านิยมกับจริยธรรมโดยมองว่าเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่มนุษย์และค่านิยมด้านจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในสังคมมนุษย์ตามแนวคิดนี้ถือว่าคนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนเป็นผู้บันดาลให้สิ่งต่าง ๆ ในเกิดขึ้นหรือดับสลายได้จุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาคือการพัฒนาคนซึ่งหมายถึงการทำให้คนมีทั้งคุณภาพและคุณธรรม (วิรัช เตียงหงษากุล, 2529, น. 4-5)

2.3.2.2 แนวคิดทางด้านเศรษฐกิจเป็นการอธิบายถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งจะเน้นไปในเรื่องของ การออมและการลงทุนมองว่าการพัฒนาเปรียบเสมือนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยถือว่าเมื่อมีกระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นแล้วผลแห่งการพัฒนาจะแพร่กระจายไปยังประชาชนที่ละน้อยและประชาชนจะพัฒนาตามไปด้วยซึ่งผลประโยชน์ของการเจริญเติบโตจะกระจายไปสู่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในรูปของงานและโอกาสทางเศรษฐกิจโดยผลของการกระจายนี้จะเพิ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่กลุ่มที่ยากจนกว่า



2.3.2.3 แนวความคิดด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นผลมาจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของหลายประเทศและประเทศต่าง ๆ เริ่มตระหนักว่าการเนินดำเนินการพัฒนาที่ผ่านมาไม่ได้ส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยการพัฒนาควรจะถูกกำหนดให้ไปสู่แนวคิดความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มการศึกษาและสุขภาพอนามัยรวมไปถึงความต้องการด้านต่าง ๆ ของประชาชนเป็นอันดับแรกแทนการมุ่งลงทุนในด้านอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาและแนวทางในการปฏิบัติแล้วการพัฒนาจะมุ่งไปที่สวัสดิการของประชาชนเพื่อลดความยากจนลดการว่างงานและลดความไม่เท่าเทียมกันด้วย

2.3.2.4 แนวความคิดแบบการปฏิบัติทางสังคมเป็นแนวคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ พยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการวางแผนและปฏิบัติการเช่นการปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้นและเรียกวิธีการนี้ว่าการพัฒนา (สนธยา พลศรี, 2547, น. 9)

2.3.2.5 แนวคิดแบบความขัดแย้งทางสังคมเป็นแนวคิดของการพัฒนาประเทศด้วยระบอบสังคมนิยมที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคมโดยถือว่าการนำระบอบสังคมนิยมเข้ามาใช้แทนระบบที่ใช้อยู่เดิมถือเป็นการพัฒนาในแนวความคิดนี้ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2534, น. 93-94)

2.3.2.6 แนวคิดแบบการพัฒนาชุมชนเป็นแนวคิดที่องค์การสหประชาชาตินำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่กล่าวมาแล้วในเรื่องความเป็นมาของการพัฒนา กล่าวคือ การให้คนและกลุ่มคนในชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับผลของการพัฒนาตามหลักการและวิธีการพัฒนาชุมชน

2.3.2.7 แนวคิดแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวคิดที่องค์การสหประชาชาติเรียกร้องให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ตระหนักถึงผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยจนเกินขีดจำกัดของทรัพยากรโลกเป็นแนวคิดการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกด้านอย่างสมดุลใน 5 ด้าน คือด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมและด้านการเมือง

จากแนวคิดหลักในการพัฒนาทั้ง 7 ประการดังกล่าวการพัฒนาชุมชนถือเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะคือมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงในตัวมนุษย์รวมถึงศักยภาพของมนุษย์เป็นหลัก กล่าวได้ว่าการที่จะทำความเข้าใจความหมายลักษณะและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้นจำเป็นจะต้องตระหนักในความจริงที่ว่า การพัฒนาเป็นแนวคิดเชิงปทัสถานการกำหนดความหมายทิศทางและแนวทางของการพัฒนานั้นย่อมจะแตกต่างกันไปตามค่านิยมและความเชื่อพื้นฐานหรืออุดมการณ์ของสังคมและกาลเวลาดังนั้นแนวทางการพัฒนาของประเทศที่มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ทุนนิยมจึงอาจจะแตกต่างจากประเทศอุดมการณ์สังคมนิยมและเนื่องจากปทัสถานที่มีมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่

ปรารถนาเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาความหมายแนวคิดและแนวทางการพัฒนาอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลาด้วยเช่นกัน

## 2.4 การพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตร (Curriculum) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากคำในภาษาลาตินว่า “Race–Course” ซึ่งหมายถึงเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่งขึ้นเนื่องมาจากเป้าหมายของหลักสูตรที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งอนาคต ซึ่งการนิยามความหมายของหลักสูตรในปัจจุบันได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

### 2.4.1 ความหมาย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 1) หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชากลุ่มวิชาเนื้อหาสาระรวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรพร ศุภกิจ (2563, น. 391) หลักสูตร หมายถึง แผนหรือโครงการความรู้และประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ซึ่งระบุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อทราบการพัฒนาของผู้เรียนทั้งความรู้ความสามารถทักษะเจตคติและคุณลักษณะที่ได้กำหนดไว้ตามเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ได้ตั้งไว้

Beauchamp (1981) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรคือหลักสูตรเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและวิธีใช้นอกจากนี้หลักสูตรยังมีขอบเขตข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ

Good (1973, p. 157) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะคือการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียนจุดมุ่งหมายของการสอนวัสดุอุปกรณ์วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผลส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิมเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่ ”

### 2.4.2 องค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum Component)

องค์ประกอบของหลักสูตรนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนการประเมินผลและการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้องค์ประกอบของหลักสูตรโดยทั่วไปมี 4 องค์ประกอบ

2.4.2.1 ความมุ่งหมาย (Objectives) คือเป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้นการกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคมเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนและต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วยกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรส่วนนี้เป็น 2 ลักษณะ คือ “หลักการของหลักสูตร” หมายถึงแนวทางหรือทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาระดับนั้น ๆ จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ “จุดหมายของหลักสูตร” หมายถึงพฤติกรรมต่าง ๆ หรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นแล้ว

2.3.2.2 เนื้อหาวิชา (Content) เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจนโดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตรเนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ต้องผนวกความรู้ประสบการณ์ค่านิยมแนวคิดและทัศนคติเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

2.3.2.3 การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะแต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือกิจกรรมการเรียนการสอนหรืออาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้”

2.3.2.4 การประเมินผล (evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้น บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใดข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

### 2.4.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์ (2557, น. 13) ได้เสนอแบบแผนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ไว้ว่าหากกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ชัดเจนจะทำให้การพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรมิได้ชัดเจนและง่ายต่อการออกแบบ และประการสำคัญแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective) มีความสำคัญยิ่งเนื่องจากเป็นความมุ่งหวังที่จะให้เกิดผลแก่ผู้เรียนภายหลังการใช้หลักสูตรหรือสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียนเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้วัตถุประสงค์ยังเป็นแนวทางของการเรียนการสอนทำให้ผู้สอนรู้ว่าต้องสอนเนื้อหาอะไรสอนใครสอนทำไมและจะมีวิธีการสอนและประเมินผลอย่างไรการกำหนดวัตถุประสงค์ในหลักสูตรแต่ละระดับควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสังคมและสภาพความเป็นจริงสามารถนำไปปฏิบัติได้ครอบคลุมและมีความสมดุลระหว่างความรู้เจตคติและทักษะ

2. เนื้อหาสาระ (Subject Matter) เป็นสาระของความรู้และประสบการณ์สำคัญที่นำมาเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์รายละเอียดของเนื้อหาสาระความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำมากำหนดในหลักสูตร ควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

2.1 เนื้อหาที่เป็นข้อเท็จจริงและกระบวนการ

2.2 เนื้อหาที่เป็นความคิดพื้นฐาน

2.3 เนื้อหาที่เป็นมโนทัศน์

2.4 เนื้อหาที่เป็นระบบความคิด

โดยมีเกณฑ์พิจารณาเนื้อหา คือมีแก่นสาระที่เชื่อถือได้ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ มีความสมดุลระหว่างความกว้างและความลึกสนองวัตถุประสงค์ได้หลายอย่างสอดคล้องกับบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของผู้เรียนและสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนการจัดเนื้อหา ควรพิจารณา 1) จัดลำดับจากง่ายไปยาก 2) จัดตามความจำเป็นต้องเรียนก่อนเรียนหลัง 3) จัดตามลำดับของกาลเวลา 4) จัดตามหัวข้อเรื่อง 5) จัดจากส่วนรวมไปส่วนย่อยหรือจากส่วนย่อยไปส่วนรวม

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience of Learning) เป็นการแปลงวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติโดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะตามจุดประสงค์ของหลักสูตรกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกที่ผู้เรียนมีปฏิริยาต่อการเรียนรู้ เกิดจากสิ่ง que ผู้เรียนกระทำมิใช่ครูกระทำจะเห็นว่าวัตถุประสงค์และเนื้อหาเป็นจุดหมายปลายทาง (End) แต่กิจกรรมการเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเป็นวิธีการ (Mean) ที่จะบรรลุจุดหมายปลายทาง การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ควรพิจารณา

3.1 สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

3.2 สอนองความต้องการของผู้เรียน

3.3 มีความหมายต่อผู้เรียน

3.4 เหมาะสมกับบุคลิกภาพ

3.5 ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว

3.6 มีความหลากหลาย

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นได้ผลเป็นที่พึงพอใจหรือมากน้อยเพียงใดและเป็นการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือเลือกวิธีการใหม่การประเมินจะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าในการสร้างหลักสูตรทั้งระดับชาติจนถึงระดับห้องเรียนจึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

และ 4) การประเมินผลซึ่งจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เป็นองค์ประกอบที่บ่งบอกถึงทิศทางหรือเป้าหมายในการพัฒนาหรือบอกว่าจะสอนเพื่ออะไรหากขาดเนื้อหา ก็จะกำหนดไม่ได้ว่าจะสอนอะไรซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงว่าจะสอนอย่างไรกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และจะรู้ได้อย่างไรว่าเด็กบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นซึ่งหมายความว่าองค์ประกอบของการประเมินผลก็ย่อมขาดไม่ได้เช่นกัน

## 2.5 บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ

พระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญา อารมณ์สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีสถานศึกษาในสังกัด รวม 176 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน, โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน, ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 77 แห่ง ครอบคลุม 77 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ (1. นครปฐม, 2. ยะลา, 3. สงขลา, 4. ตรัง, 5. สุพรรณบุรี, 6. ลพบุรี, 7. พิษณุโลก, 8. เชียงใหม่, 9. ขอนแก่น, 10. อุบลราชธานี, 11. นครราชสีมา, 12. ชลบุรี) 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง จำนวน 1 ศูนย์ (กรุงเทพฯ) 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 64 ศูนย์

### 2.5.1 รูปแบบการให้บริการ

ศูนย์การศึกษาพิเศษมีหน้าที่จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตในลักษณะให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนเรียนร่วมโรงเรียนเฉพาะความพิการศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการโดยแบ่งการให้บริการออกเป็น 2 กลุ่ม (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ , 2559) คือ 1) เด็กที่มารับบริการที่ศูนย์แบบไป-กลับ และแบบประจำหมู่บ้าน 2) เด็กพิการรับบริการที่บ้าน เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลเด็กพิการเรียนร่วมและอื่น ๆ

## 2.5.2 บทบาทหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ

คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ (2561, น. 12-14)

บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคณาจารย์ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นต้นดำเนินการโดยจัดและส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการโดยจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan: IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) แผนการสอนรายบุคคล (Individual Implementation Plan: IIP) และให้บริการตามแผนจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เกี่ยวข้องเรื่องการจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนรายบุคคล (IIP) ให้คำปรึกษาแนะนำและบริการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ แต่ละประเภทด้วยการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานข้อมูลทั่วไป (จากการสัมภาษณ์สังเกตและสืบค้นจากแฟ้มประวัติของคณาจารย์) การคัดกรองคณาจารย์ทางการศึกษาตามแบบคัดกรองของกระทรวงศึกษาธิการการประเมินศักยภาพพื้นฐานของเด็กพิการจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นทางการศึกษาการประเมินความก้าวหน้าการสรุปพัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การนิเทศ ติดตามประเมินผลและการส่งต่อเด็กพิการไปรับบริการที่เหมาะสม เช่นบริการทางการแพทย์โรงเรียนจัดการเรียนร่วมโรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ เป็นต้น

บทบาทที่ 2 พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและพัฒนาความรู้ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแก่ผู้บริหารครูผู้สอนผู้ดูแลคนพิการผู้สนใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งจัดทำหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อคู่มือและเอกสารทางวิชาการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างวิทยากรแกนนำและครูต้นแบบด้านการศึกษาพิเศษส่งเสริมสนับสนุนสถาบันที่ผลิตบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มี ผลงานดีเด่นด้านการศึกษาพิเศษ

บทบาทที่ 3 จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการดำเนินการโดยส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาทั่วไปจัดทำจัดหาประสานงานตลอดจนจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแก่คนพิการครอบครัวสถานศึกษาและทุกภาคส่วนในจังหวัดจัดให้มีการส่งเสริมการผลิตการให้บริการ

คำปรึกษาการพัฒนาองค์ความรู้แผนแม่ข่ายประชาสัมพันธ์เพื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

บทบาทที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ดำเนินการโดยประสานเครือข่ายในการบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ในลักษณะสหวิทยาการ เช่น ส่งไปรับบริการวินิจฉัยหรือฟื้นฟูทางการแพทย์ส่งต่อไปฝึกอาชีพเป็นต้น สถานศึกษามีกระบวนการจัดการการให้บริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการโดยการสำรวจจัดทำ และจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานให้คนพิการได้รับบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคนพิการทั้งด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การอาชีวศึกษา เช่น วินิจฉัยหรือฟื้นฟูทางการแพทย์การเรียนร่วมการสังคมสงเคราะห์และการได้รับสิทธิทางกฎหมายและการฝึกอาชีพ เป็นต้นรวมทั้งจัดเตรียมคนพิการให้มีความพร้อมโดยคำนึงถึงความต้องการของคนพิการด้านสภาพแวดล้อมช่วงเวลาในสภาพแวดล้อมหนึ่งไปสู่สภาพแวดล้อมหนึ่ง เช่น จากสถานศึกษาหนึ่งไปอีกสถานศึกษาหนึ่งจากบ้านไปสู่สถานศึกษา โรงพยาบาล/สถานประกอบการอื่น ๆ ตามความต้องการจำเป็นของคนพิการโดยจะต้องให้คนพิการผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับคณะบุคคลสหวิชาชีพเพื่อให้การเปลี่ยนผ่านของคนพิการมีข้อจำกัดน้อยที่สุดได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด

บทบาทที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษาดำเนินการโดยให้บริการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพและการให้ความช่วยเหลือคนพิการการจัดการจัดการกระบวนการทางการศึกษาให้สามารถเสริมสร้างศักยภาพเพื่อสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการต้องดำเนินการโดยการให้ครอบครัวและชุมชนเป็นแกนหลักในการดูแลคนพิการอย่างถูกต้องและเหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) เช่น ทักษะกล่อมเนื้อมัดใหญ่ทักษะกล่อมเนื้อมัดเล็กทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันทักษะทางสังคมทักษะการรับรู้และแสดงออกทางภาษาทักษะการใช้สติปัญญาและเตรียมความพร้อมทางวิชาการ

บทบาทที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการดำเนินการโดยรวบรวมกฎหมายมติคณะรัฐมนตรี ระเบียบหลักเกณฑ์นโยบายและจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศสถิติทะเบียนคนพิการการให้บริการทางการศึกษาและอาชีวศึกษาความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาของคนพิการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ผู้เชี่ยวชาญหน่วยงานที่ให้บริการสำหรับคนพิการในพื้นที่ประสานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างเจตคติและความตระหนักร่วมในการพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาทที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการในจังหวัดดำเนินการโดยสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนร่วมของสถานศึกษาคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลแผนการสอนรายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษาได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวงสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผลตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลรวมทั้งส่งเสริมและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนร่วมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทที่ 8 ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการโดยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางสุขภาพซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามปกติส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชนจัดระบบส่งต่อและส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมจำเป็นประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรคนพิการหน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถพัฒนา สนับสนุนและจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมทั้งของรัฐและเอกชน



โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ

### 2.5.3 เครื่องมือการจัดการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ, 2561, น. 22-23) เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมอันเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานเป็นเครือข่ายร่วมมือประสานส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันโดยความร่วมมือกันในการบริหารจัดการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงจัดระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2558 ให้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามประเภทการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้แก่โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์โรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงกำหนดให้มีเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 20 เครือข่าย ได้แก่

1. เครือข่ายโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 4 เครือข่าย
  - 1.1 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง
  - 1.2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
  - 1.3 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้
  - 1.4 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
2. เครือข่ายโรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 เครือข่าย
  - 2.1 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
  - 2.2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
  - 2.3 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ
  - 2.4 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น

### 3. เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ 12 เครือข่าย

3.1 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 1 และส่วนกลาง

3.2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 2

3.3 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3

3.4 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 4

3.5 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 5

3.6 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6

3.7 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 7

3.8 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8

3.9 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

3.10 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 10

3.11 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

3.12 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12

### 4. อำนวยการหน้าที่

4.1 จัดทำแผนปฏิบัติการและการบริหารงบประมาณของเครือข่าย

4.2 ประสานการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในเครือข่ายกับทุกภาคส่วน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเครือข่ายรวมทั้งสนับสนุนเพื่อสิทธิทางการศึกษา

4.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละประเภทสถานศึกษา

4.5 ประสานส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

4.6 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4.7 นิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาภายในเครือข่ายและรายงานสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์ดา คำาโส, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2560, น. 171) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการโดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนาผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ในทางตรงกันข้ามสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครูโดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3) เนื้อหาในการพัฒนา/อบรมครู ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ 3.1) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร 3.2) การสร้างระบบการทำงาน 3.3) การสร้างความร่วมมือในการทำงาน 3.4) การสร้างบรรยากาศการทำงาน 3.5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3.6) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 4) วิธีการพัฒนา/อบรมครูใช้กระบวนการแทรกเสริม 3 โมดูล ได้แก่ 4.1) การประชุมเพื่อสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม 4.2) การประชุมวินิจฉัยภาพการณ์ 4.3) การประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหา 5) การประเมินผลโปรแกรม 3) ผลการประเมินการใช้โปรแกรมฯในโรงเรียนจักราชวิทยาพบว่า หลังการใช้โปรแกรมฯ ทีมงานครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ทีมงานครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพพบผลในเชิงบวกหลายด้าน อาทิครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเชื่อมั่นทั้งในการทำงานเป็นทีมและศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นประกอบกับในรายงานของโรงเรียนได้แสดงให้เห็นถึง

ความก้าวหน้าในการแก้ปัญหาเรื่องผลการเรียนของนักเรียนการทำงานเป็นทีมของครูก็สามารถแก้ปัญหาได้หลายวิธี มีการกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของโรงเรียนนักเรียนมีความสนใจเรียนมากขึ้นและผลการเรียนไม่ผ่านลดลงประการสำคัญครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ความร่วมมือทำงานร่วมกันมากขึ้นส่งผลให้ลดความขัดแย้งลง

ปารวี วินทะไชย์ (2564, น. 68) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 241 คน จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cohen and Morrison Cohen ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มี ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเนื้อหา ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ .962 สถิติที่ใช้ คือค่าเฉลี่ยค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและ 4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่ต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมด้านการสร้างแรงจูงใจให้ครูและด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

สุขวัชร เทพปิน และศศิธรดา แพงไทย (2563, น. 217) ได้ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีผสมผสาน (Mixed Method Research) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มี 6 ด้าน คือ 1.1) ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 1.2) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี 1.3) ด้านให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน 1.4) ด้านให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน 1.5) ด้านส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 1.6) ด้านสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

พบว่าความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบประกอบด้วย 3.1) พัฒนาเสริมสร้างกระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับครู 3.2) ยุกระดับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร 3.3) สร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กรและ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพิ่มพลังอำนาจ

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bertha Erasto Losioki (2020, p. 92) ทำการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพและเสริมพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต Mkuranga โดยทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของครูการพัฒนาวิชาชีพและข้อจำกัดในการพัฒนาวิชาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน ตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการพลังอำนาจของครูสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนแก้ไขปัญหาในเรื่อง 1) ปัจจัยด้านสมรรถนะการขาดการคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู 2) ปัจจัยเชิงโครงสร้างอย่างการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอภาระงานการสอนที่หนักเกิน 3) ปัจจัยทางวัฒนธรรม เช่นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันความไว้วางใจระหว่างครู เป็นต้น

Amit Kauts and Harveen Kaur (2020, p. 1856) การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มพลังอำนาจของครูต่อความมุ่งมั่นและความพึงพอใจการงาน โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูมัธยมศึกษาจำนวน 618 คน ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามผลการศึกษาพบว่าเสริมพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความมุ่งมั่นที่มีต่อวิชาชีพและความพึงพอใจในงาน 5 องค์ประกอบได้แก่สถานภาพในองค์กรการมีส่วนร่วมอิสระในการตัดสินใจ ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงาน

Aris Setiawan (2020, pp. 74-82) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและอธิบายแนวความคิดของการจัดการการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและการนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูไปใช้การวิจัยนี้ทำการศึกษาโรงเรียนในรัฐ Tenggara ด้วยการรวบรวมข้อมูลที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกการสังเกตผู้เข้าร่วมการศึกษาเอกสารและบันทึกภาคสนาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการโรงเรียนครูและตัวแทนนักเรียนผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูของโรงเรียนในรัฐ Tenggara อยู่ในเกณฑ์ดีแต่อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในอีกหลายองค์ประกอบเช่นความพยายามในการพัฒนาคุณภาพของครูควมมีอำนาจการมีรูปแบบความสำเร็จร่วมกับการมีสุขภาพที่ดี เป็นต้น

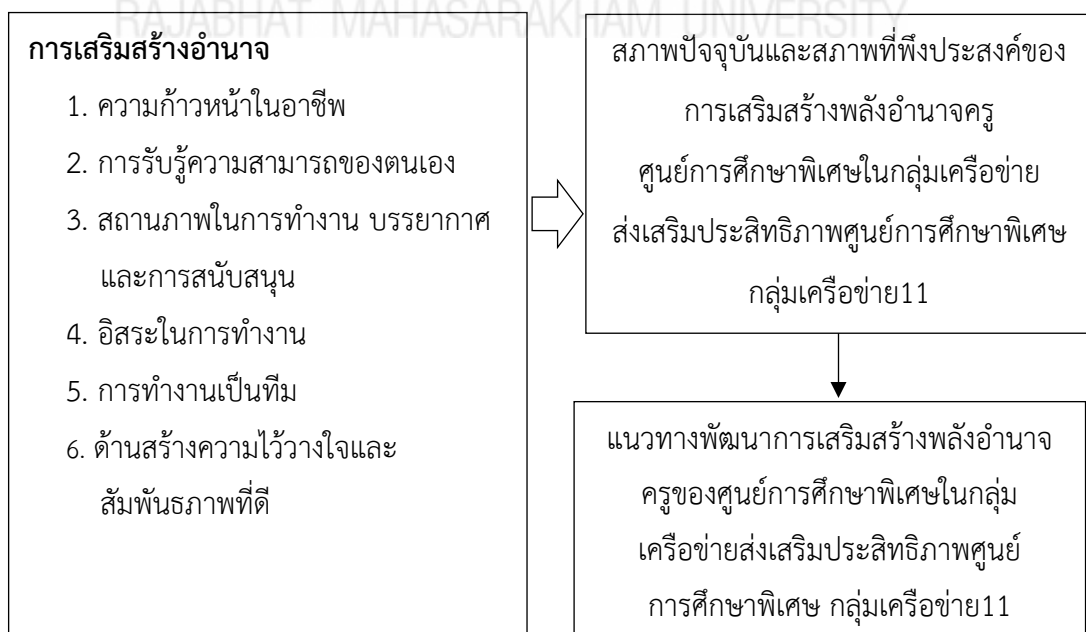
Kavita Aarma and Jyoyti Manwani (2020, p. 50) ศึกษาเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชนเพศชายและเพศหญิงในเขตเมือง จำนวน 100 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

พบว่าการเสริมพลังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จครูที่มีพลังอำนาจสามารถหล่อหลอมและเปลี่ยนความคิดและชีวิตของนักเรียนได้แต่จากการเปรียบเทียบไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของการเสริมพลังอำนาจระหว่างครูเพศชายและครูเพศหญิง

Yunus (2021, p. 490) ได้ศึกษาการวิจัยวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการวิจัยพบว่าการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต้องใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างศักยภาพของครูที่เหมาะสมในงานวิจัยครั้งนี้ได้เสนอกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยมีองค์ประกอบดังนี้การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างพลังให้ตนเองอย่างต่อเนื่องความอิสระในการดำเนินงานการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษาและการสอนต่าง ๆ ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในหมู่ครูเปิดโอกาสให้ครูในการคิดแนวทางวิธีการหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ให้โอกาสการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้นอีกด้วย

สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าการเสริมพลังอำนาจครูนั้นมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรทำให้โครงสร้างภายในองค์กรเกิดความเข้มแข็งซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการแบบเดิมที่มีอำนาจสั่งการจากผู้สั่งการไปเป็นการบริหารจัดการแบบใหม่ที่กระจายอำนาจให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น

## 2.7 กรอบในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะแต่ละระยะนำเสนอได้ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และค่าความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11**

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ผู้บริหารและครูในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11 ปการศึกษา 2564 ทั้ง 5 ศูนย์ประกอบไปด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษและศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 313 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน และข้าราชการครู 301 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและครูในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11 ปการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562, น. 467) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียดเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดจำนวน 174 คน ดังนี้



- 1.2.1 แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิโดยใช้สถานศึกษาเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ
- 1.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์
- 1.2.3 แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารและครู
- 1.2.4 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์
- 1.2.5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากประชากรแบบไม่กลับคืนตามสัดส่วน

**ตารางที่ 3.1** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สถานศึกษา	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์	2	46	1	25
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา	3	103	2	57
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์	2	49	1	28
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิ	2	48	1	27
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ	3	55	2	30
รวม	12	301	7	167

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ตำแหน่งสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน 4) อีสุระในการทำงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับและได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจครูนำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11 แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาแล้วนำเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) (ไพศาล วรคำ, 2552, น. 269) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.8-1.00 และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน +1

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับนิยาม ศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน 0

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน -1

3.4.1 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

3.4.1.1 นางสาวณัฐนิชา เทียนนงเหลือม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.4.1.2 นางสาวกรรณิกา พาบุดดา วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร

3.4.1.3 ว่าที่ร้อยตรีหญิงปรีดาพรรณ ศรีพลแทน วุฒิการศึกษาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.4.1.4 นางปรัชพร ศิริเขตร์ วุฒิการศึกษาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการประเมินผล

3.4.1.5 นางทองไพร เปรมปรี วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.8-1.0

3.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม (ทรงศักดิ์ ศรีภู่ออน, 2556, น. 133-137) ได้สภาพปัจจุบันค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .420-.508. และ สภาพพึงประสงค์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .457-.510

3.7 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-Efficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้สภาพปัจจุบันค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .934 และสภาพพึงประสงค์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .965

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งเอกสารไปทางไปรษณีย์ไปถึงกลุ่มตัวอย่างแล้วติดต่อขอรับคืนทางไปรษณีย์ตามกำหนดเวลา 15 วัน

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ตำแหน่ง, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ, สถานที่ปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเป็นค่าความถี่และร้อยละนำมาเสนอผลการวิเคราะห์หลังตาราง

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีการแปลความหมาย ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2552, น. 413)

4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่ม เครือข่ายที่ 11 โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาเรียงคะแนน  $PNI_{Modified}$  จากมากไปน้อย และนำค่า คะแนน  $PNI_{Modified}$  ในแต่ละองค์ประกอบมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร (Modified Priority Needs Index:  $PNI_{Modified}$ ) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-1)$$

เมื่อ	$IOC$	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6.1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม (ทรงศักดิ์ ศรีภู่อ่อน, 2556, น. 133-137) การตรวจสอบความเชื่อมั่นที่ฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_1^2} \right) \quad (3-2)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	สัมประสิทธิ์แอลฟา K คือ จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$s_1^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122)

$$p = \frac{f}{n} \times 100 \quad (3-3)$$

เมื่อ	$p$	แทน	ร้อยละ
	$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
	$n$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-4)$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

6.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n - (n-1)}} \quad (3-5)$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

6.2.4 ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index:  $PNI_{Modified}$ ) ใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น. 279)

$$PNI_{Modified} = \frac{(I - D)}{D} \quad (3-6)$$

เมื่อ	$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	$I$	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
	$D$	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

**ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินผลแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11**

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. กลุ่มเป้าหมายกลุ่มเป้าหมายได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน โดยมีเกณฑ์ คุณสมบัติดังนี้ 1) ผู้บริหารในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 3 ท่าน 2) ผู้สำเร็จการศึกษาด้านบริหารการศึกษาหรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน 3) ผู้ที่เคยมีประสบการณ์เป็นคณะทำงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่หรือนักจิตวิทยาที่เป็นที่ยอมรับ จำนวน 2 ท่าน

1.1. นายวันชัย พิมพา วุฒิการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตำแหน่งกรรมการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบุรีรัมย์ อดีตผู้อำนวยการผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 49 ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

1.2 นายปรัชญา สมณะช่างเผือก วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด บุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

1.3 นางสาวประทุมวัลย์ ชยนต์ิ วุฒิการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา พรหมทา วุฒิการศึกษาการศึกษาศาสตรบัณฑิต การบริหาร และพัฒนาการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.5 ดร.ปิยะธิดา ช่างประเสริฐ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและ การสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.6 นายคำจันทร์ รมเย็น วุฒิการศึกษาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งรองคณบดีคณะครุศาสตร์ กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.7 นางสาวศิริรินทร์ ต้นกุริมาน วุฒิการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตำแหน่งเลขานุการสมาคมจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนวภาคเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งคำถามจะประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู ซึ่งมีสวนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุดสถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

### 2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.2.2 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ดังนี้

3.1.1. นายวันชัย พิมพา วุฒิครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตำแหน่งกรรมการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ อดีตผู้อำนวยการผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 49 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

3.1.2 นายปรัชญา สมณะช่างเผือก วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

3.1.3 นางสาวประทุมวัลย์ ขยันดี วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา



3.1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารและพัฒนาศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

3.1.5 ดร.ปิยะธิดา ช่างประเสริฐ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

3.1.6 นายคำจันทร์ ร่มเย็น วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งรองคณบดีคณะครุศาสตร์ กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

3.1.7 นางสาวศิริจันทร์ ต้นกุริมาน วุฒิการศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตำแหน่งเลขานุการสมาคมจิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนวภาคเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

3.2 ผู้วิจัยทำการนัด สถานที่ วัน และ เวลา ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงหรือวิดีโอ ระหว่างสัมภาษณ์พร้อมจดบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบประโยคที่มีความหมายเดียวกันหรือความหมายใกล้เคียงกันมาไว้เป็นกลุ่ม

4.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลกลับมาอ่านทบทวนโดยละเอียดทำการสรุปความจับประเด็นที่สำคัญ จากนั้นนำเสนอข้อมูลลักษณะเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูศูนย์ การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11

5. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอผล วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้อ่าน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์และ จากการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

มาพัฒนาเป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผลของแนวทางหรือทิศทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11
  2. วัตถุประสงค์
  3. โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน
  4. วิธีการพัฒนาและกิจกรรม
  5. สื่อที่ใช้ในการพัฒนา
  6. การประเมินผลเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรหรือการวิจัยครั้งต่อไป
- ให้เกิดความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาโดยผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่าย 11 ใน 2 ด้าน คือความเหมาะสมและความเป็นไปได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาตรวจสอบประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00

1. กลุ่มเป้าหมายกลุ่มเป้าหมายได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1.1 นายปรัชญา สมณะข้างเผือก วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

1.2 นางสาวประทุมวัลย์ ขยันดี วุฒิการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและการบริหารสถานศึกษา

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.อรุสา พรหมทา วุฒิการศึกษาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอาจสามารถวิทยาผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.4 ดร.ปิยะธิดา ช่างประเสริฐ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์หัวหน้ากลุ่มงานการศึกษาพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.5 นายคำจันทร์ ร่มเย็น วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตำแหน่งรองคณบดีคณะครุศาสตร์

กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ด้านเนื้อหาและมีประสบการณ์การด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษา  
พิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

## 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษา  
พิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 โดยมีลำดับ  
ขั้นตอน ดังนี้

### 3.1 จัดทำร่างแบบประเมินแนวทางการพัฒนา

3.2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความตรง  
ตามโครงสร้าง

### 3.3 ปรับปรุงและจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วจัดส่งหนังสือดังกล่าวพร้อมกับ  
แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษไปยังผู้ทรงคุณวุฒิและ  
รับคืนเพื่อปรับปรุงแก้ไข

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ของ  
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่ม  
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ฉบับสมบูรณ์

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยมีการรายงานผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11**

1. ผลการวิจัยจากแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้ดำเนินส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Google Form) กลับคืนรวม จำนวน 174 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดสามารถรายงานผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลการวิเคราะห์จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	7	4.02
ครูผู้สอน	167	95.98
2. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	24	13.80
1-2 ปี	38	21.84
3-5 ปี	67	38.51
6-10 ปี	29	16.67
11 ปี ขึ้นไป	16	9.20
รวม	174	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 95.98 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.02 ด้านประสบการณ์ทำงานมากที่สุด 3-5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.84 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.80 ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่ปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มี 6 องค์ประกอบคือ ความก้าวหน้าในอาชีพการรับรู้ความสามารถของตนเองสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนอิสระในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงผล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา  
11 ทั้ง 6 องค์ประกอบ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.51	0.86	มาก	4.67	0.60	มากที่สุด
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.39	0.89	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด
3. สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน	3.09	0.77	ปานกลาง	4.48	0.67	มาก
4. อีสาระในการทำงาน	3.61	0.84	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	3.39	0.80	ปานกลาง	4.64	0.52	มากที่สุด
6. การสร้างความไว้วางใจและ สัมพันธ์ภาพที่ดี	3.46	0.70	ปานกลาง	4.49	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	3.41	0.81	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวมและรายด้านพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านอีสาระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านอีสาระในการทำงานด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนตามลำดับทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยในช่วง 4.48–4.75 อยู่ในระดับ มากที่สุด

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ความก้าวหน้าในอาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. มีการสร้างโอกาสการพัฒนาตนเองเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์	3.44	0.91	ปานกลาง	4.64	0.57	มากที่สุด
2. ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด	3.40	0.86	ปานกลาง	4.63	0.67	มากที่สุด
3. มีการเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าทางอาชีพโดยส่งประกวดผลงานต่าง ๆ	3.60	0.96	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
4. มีการสร้างแรงจูงใจเบิกจ่ายสวัสดิการตามกำหนดเวลา	3.57	0.50	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด
5. ได้รับการยกย่องชมเชยในที่ประชุมเป็นการส่วนตัว	3.61	0.90	มาก	4.69	0.61	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการจัดเผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น	3.44	0.95	ปานกลาง	4.66	0.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.51	0.86	มาก	4.67	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลวิเคราะห์ระดับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ได้รับการยกย่องชมเชยในที่ประชุมเป็นการส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมา มีการเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าทางอาชีพโดยส่งประกวดผลงานต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด ( $\bar{X} = 3.40$ ) ระดับสภาพที่พึงประสงค์

ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่มีการเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าทางอาชีพโดยส่งประกวดผลงานต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.72$ ) รองลงมา มีการสร้างแรงจูงใจเบิกจ่ายสวัสดิการตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด ( $\bar{X} = 4.63$ )

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี	3.56	0.84	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
2. สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ นำไปจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสม	3.68	0.74	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
3. สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและข้อจำกัดของนักเรียนรวมถึงสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน	3.27	0.96	ปานกลาง	4.68	0.55	มากที่สุด
4. มีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	0.91	ปานกลาง	4.61	0.54	มากที่สุด
5. สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อยข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้	3.25	0.96	ปานกลาง	4.66	0.55	มากที่สุด
6. สามารถจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.44	0.82	ปานกลาง	4.77	0.46	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.39	0.89	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด



จากตารางที่ 4.4 แสดงผลวิเคราะห์ระดับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการรับรู้ ความสามารถของตนเองพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่สามารถวิเคราะห์ มาตรฐานการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้นำไปจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาคือมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.56$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.13$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่าสภาพที่พึง ประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่สามารถจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติได้ตาม เป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.77$ ) รองลงมาคือสามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้นำไปจัดทำ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่มี ความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.66$ )

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปี เกี่ยวกับการใช้งบประมาณบูรณาการ ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของสถานศึกษา	3.06	0.77	ปานกลาง	4.45	0.57	มาก
2. ได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทักษะการปฏิบัติงานมีการหมุนเวียน หน้าที่รับผิดชอบงานภายใน สถานศึกษา	3.10	0.59	ปานกลาง	4.54	0.66	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ	3.04	0.51	ปานกลาง	4.52	0.67	มากที่สุด
4. ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการ	3.10	0.85	ปานกลาง	4.46	0.64	มาก
5. สถานศึกษามีบรรยากาศทางจิตวิทยาที่ดีพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ	3.08	0.97	ปานกลาง	4.44	0.79	มาก
6. ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมสถานศึกษา	3.17	0.84	ปานกลาง	4.49	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.09	0.77	ปานกลาง	4.48	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลวิเคราะห์ระดับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุนพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพปัจจุบันเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.17$ ) รองลงมาคือได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกันเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานมีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในสถานศึกษาและได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการ ( $\bar{X} = 3.10$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องเช่นการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.06$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกันเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานมีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.54$ ) รองลงมาคือได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องเช่นการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.62$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่สถานศึกษามีบรรยากาศทางจิตวิทยาที่ดีพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ ( $\bar{X} = 4.44$ )

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านอิสระในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นออก ในการกระทำได้อย่างเสรีตามขอบเขต วิชาชีพ	3.59	0.33	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด
2. มีสิทธิ์แสวงหาแนววิธีการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	3.62	0.30	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด
3. สามารถจัดทำสื่อ นวัตกรรมและ เลือกใช้เทคนิควิธีการสอนตาม วัตถุประสงค์ที่ตนเองกำหนด	3.59	0.32	มาก	4.76	0.50	มากที่สุด
4. มีสิทธิ์ตั้งกฎระเบียบมาตรฐาน ความประพฤติในชั้นเรียน	3.72	0.26	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด
5. มีสิทธิ์กำหนดคะแนนตามตัวชี้วัด ประเมินผลการเรียนอย่างเหมาะสม ด้วยตนเอง	3.66	0.33	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
6. สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นใน การทำงานและปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	3.47	0.36	ปานกลาง	4.71	0.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.61	0.84	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลวิเคราะห์ระดับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านอิสระในการทำงาน พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่มีสิทธิ์ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.72$ ) รองลงมา มีสิทธิ์กำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดประเมินผลการเรียนอย่างเหมาะสมด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.66$ ) และข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วย ตนเอง ( $\bar{X} = 3.47$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่มีสิทธิ์กำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดประเมินผลการเรียนอย่างเหมาะสมด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.86$ ) รองลงมาคือมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นแสดงออกในการกระทำได้อย่างเสรีตามขอบเขตวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.77$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่มีสิทธิ์ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.70$ )

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการทำงานเป็นทีม

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดเน้นความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา	3.39	0.79	ปานกลาง	4.57	0.58	มากที่สุด
2. มีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.14	0.52	ปานกลาง	4.62	0.54	มากที่สุด
3. ได้สร้างหน่วยการเรียนรู้แผนการสอนเฉพาะบุคคลและประเมินการใช้หลักสูตรโดยมีส่วนร่วมกับผู้บริหารครูบุคลากรทางศึกษาผู้ปกครอง	3.30	0.83	ปานกลาง	4.66	0.52	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.42	0.85	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด
5. มีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	3.53	0.86	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด
6. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวม	3.56	0.82	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.39	0.80	ปานกลาง	4.64	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลวิเคราะห์ระดับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวม ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.53$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่มีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.14$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.71$ ) รองลงมาคือได้สร้างหน่วยการเรียนรู้แผนการสอน เฉพาะบุคคลและประเมินการใช้หลักสูตรโดยมีส่วนร่วมกับผู้บริหารครูบุคลากรทางศึกษาผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 4.66$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดเน้นความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา ( $\bar{X} = 4.57$ )

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. มีการปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือในการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดี	3.63	0.72	มาก	4.56	0.54	มากที่สุด
2. มีการให้เกียรติยอมรับนับถือในทักษะการทำงานร่วมกันการเสียสละต่อส่วนรวมแก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.50	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก
3. ได้รับความเคารพต่อการตัดสินใจ การยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงจากเพื่อนร่วมงาน	3.21	0.54	ปานกลาง	4.46	0.53	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. มีการให้ความเคารพต่อการตัดสินใจยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้เพื่อร่วมงาน	3.66	0.80	มาก	4.40	0.52	มาก
5. ความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู	3.56	0.75	มาก	4.53	0.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.46	0.70	ปานกลาง	4.49	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลวิเคราะห์ระดับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการสร้าง ความไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีพบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่การให้ความเคารพต่อการตัดสินใจยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้เพื่อร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมาคือการปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือในการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 3.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ได้รับความเคารพต่อการตัดสินใจยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.21$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่การปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือในการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู ( $\bar{X} = 4.53$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่การให้ความเคารพต่อการตัดสินใจยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิตัดสินผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้เพื่อร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.51$ )

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 (ดัชนี  $PNI$ ) จาก ค่าเฉลี่ยของระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สามารถคำนวณค่า ดัชนี  $PNI_{Modified}$  และแสดงผลโดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาค่าน้อยได้ดังต่อไปนี้  $I$

**ตารางที่ 4.9** ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวม

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11	$D$	$I$	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.51	4.67	0.33	4
2. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.39	4.70	0.39	2
3. ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศ และการสนับสนุน	3.09	4.48	0.45	1
4. ด้านอิสระในการทำงาน	3.61	4.75	0.32	5
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.39	4.64	0.37	3
6. ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพ ที่ดี	3.46	4.49	0.30	6

จากตารางที่ 4.9 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับความต้องการ จำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ลำดับที่ 1 ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน ( $PNI_{Modified} = 0.45$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.39$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ( $PNI_{Modified} = 0.37$ ) ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $PNI_{Modified} = 0.33$ ) ลำดับที่ 5 ด้านอิสระในการทำงาน ( $PNI_{Modified} = 0.32$ ) และลำดับที่ 6 ด้านสร้างความไว้วางใจ และสัมพันธภาพที่ดี ( $PNI_{Modified} = 0.30$ )

**ตารางที่ 4.10** ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	$D$	$I$	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการสร้างโอกาสการพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์	3.44	4.64	0.35	2
2. ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด	3.40	4.63	0.36	1
3. มีการเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าทางอาชีพโดยส่งประกวดผลงานต่าง ๆ	3.57	4.72	0.31	3
4. มีการสร้างแรงจูงใจเบิกจ่ายสวัสดิการตามกำหนดเวลา	3.61	4.70	0.30	4
5. ได้รับการยกย่องชมเชยในที่ประชุมเป็นการส่วนตัว	3.44	4.69	0.35	2
6. สถานศึกษามีการจัดเผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น	3.57	4.66	0.27	5

จากตารางที่ 4.10 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพพบว่าประเด็นได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด  $PNI_{Modified}$  มากที่สุดคือ 0.36 และประเด็นสถานศึกษามีการจัดเผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น  $PNI_{Modified}$  น้อยที่สุด คือ 0.27

**ตารางที่ 4.11** ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	$D$	$I$	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี	3.56	4.71	0.32	5

(ต่อ)



ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
2. สามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้นำไปจัดทำแผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสม	3.68	4.74	0.29	6
3. สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับ ความสามารถและข้อจำกัดของนักเรียน รวมถึงสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน	3.27	4.68	0.43	3
4. มีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	4.61	0.47	1
5. สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่นจุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้	3.25	4.66	0.44	2
6. สามารถจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.44	4.77	0.39	4

จากตารางที่ 4.11 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่าประเด็นมีความเชื่อมั่นว่า  
สามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> มากที่สุด  
คือ 0.47 และประเด็นสามารถวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้นำไปจัดทำแผนการจัด  
การศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสมมีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> ที่น้อยที่สุด คือ 0.29

ตารางที่ 4.12 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (*PNI*<sub>Modified</sub>) และลำดับความ  
ต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด  
การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสถานภาพในการทำงาน  
บรรยากาศและการสนับสนุน

ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและ การสนับสนุน	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญที่เท่ากันได้ เป็นหัวหน้างานตามภารกิจสถานศึกษา	3.06	4.45	0.46	3

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
2. ได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกันเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน มีการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายใน สถานศึกษา	3.10	4.54	0.47	2
3. ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่าง ต่อเนื่องเช่นการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดู งานหรือศึกษาต่อ	3.04	4.52	0.49	1
4. ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อ การเรียนการสอนตามความต้องการ	3.10	4.46	0.44	4
5. สถานศึกษามีบรรยากาศทางจิตวิทยาที่ดี พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ	3.08	4.44	0.44	4
6. ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ให้ความ ร่วมมือในกิจกรรมสถานศึกษา	3.17	4.49	0.41	5

จากตารางที่ 4.12 ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนพบว่าประเด็น  
ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อมีค่า  
*PNI*<sub>Modified</sub> มากที่สุด คือ 0.49 และประเด็นทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ให้ความร่วมมือในกิจ  
กรรมสถานศึกษามีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> ที่น้อยที่สุด คือ 0.41

ตารางที่ 4.13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (*PNI*<sub>Modified</sub>) และลำดับความ  
ต้องการจำเป็นของแนว  
ทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ  
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านอิสระในการทำงาน

ด้านอิสระในการทำงาน	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นแสดงออกใน การกระทำได้อย่างเสรีตามขอบเขตวิชาชีพ	3.59	4.77	0.33	2
2. มีสิทธิ์แสวงหาแนววิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	3.62	4.71	0.30	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านอิสระในการทำงาน	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
3. สามารถจัดทำสื่อวัตกรรมการสอนและเลือกใช้เทคนิควิธีการสอนตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองกำหนด	3.59	4.76	0.32	3
4. มีสิทธิ์ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียนของตนเอง	3.72	4.70	0.26	5
5. มีสิทธิ์กำหนดคะแนนตามตัวชี้วัด ประเมินผลการเรียนอย่างเหมาะสมด้วยตนเอง	3.66	4.86	0.33	2
6. สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	3.47	4.71	0.36	1

จากตารางที่ 4.13 ด้านอิสระในการทำงานพบว่าสามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองมีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> มากที่สุดคือ 0.36 และประเด็นมีสิทธิ์ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียนของตนเองมีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> ที่น้อยที่สุดคือ 0.26

ตารางที่ 4.14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (*PNI*<sub>Modified</sub>) และลำดับความ  
ต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดเน้นความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา	3.39	4.57	0.35	3
2. มีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.14	4.62	0.47	1
3. ได้สร้างหน่วยการเรียนรู้แผนการสอนเฉพาะบุคคลและประเมินการใช้หลักสูตรโดยมีส่วนร่วมกับผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง	3.30	4.66	0.41	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดเน้นความต้องการ ในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา	3.39	4.57	0.35	3
2. มีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา	3.14	4.62	0.47	1
4. สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่สนับสนุน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.42	4.63	0.35	3
5. มีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	3.53	4.64	0.31	5
6. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดีทั้งงานส่วนตัวและ ส่วนรวม	3.56	4.71	0.32	4

จากตารางที่ 4.14 ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่ามีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษามีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> มากที่สุด คือ 0.47 และประเด็นมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษามีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> ที่น้อยที่สุด คือ 0.31

ตารางที่ 4.15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (*PNI*<sub>Modified</sub>) และลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือ ในการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถและ เป็นแบบอย่างที่ดี	3.63	4.56	0.23	5
2. มีการให้เกียรติยอมรับนับถือในทักษะ การทำงานร่วมกันการเสียสละต่อส่วนรวม แก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.22	4.48	0.39	1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี	<i>D</i>	<i>I</i>	<i>PNI</i> <sub>Modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
3. ได้รับความเคารพต่อการตัดสินใจการยอมรับ ในข้อผิดพลาดโดยปราศจากการตำหนิ ตัดสินใจผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงจาก เพื่อนร่วมงาน	3.21	4.46	0.37	2
4. มีการให้ความเคารพต่อการตัดสินใจ ยอมรับในข้อผิดพลาดโดยปราศจาก การตำหนิตัดสินใจผลงานแต่ให้ข้อมูลสะท้อน กลับเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ เพื่อร่วมงาน	3.66	4.40	0.24	4
5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู	3.56	4.53	0.27	3

จากตารางที่ 4.15 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีพบว่ามีค่าเฉลี่ยยอมรับนับถือในทักษะการทำงานร่วมกันการเสียสละต่อส่วนรวมแก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> มากที่สุดคือ 0.39 และประเด็นมีการปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือในการสอนอย่างมีความรู้ความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่า *PNI*<sub>Modified</sub> ที่น้อยที่สุด คือ 0.23

## ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยเรียงลำดับความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ทั้ง 6 องค์ประกอบจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับเพื่อใช้ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา

11 โดยนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาคูณย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลการศึกษาพบว่าด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องรวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มีผลงานดีเด่น ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“... องค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรภายในเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นการส่งเสริมด้านวิชาการรวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความสนใจความถนัดเกิดความรู้สึกที่ว่าตนเองมีค่าซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจในหน้าที่ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... ความก้าวหน้าในอาชีพมีความจำเป็นมากสถานศึกษาต้องมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีวิทยฐานะต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเนื่องจากถือเป็นข้อปฏิบัติให้ครูมีการพัฒนาตนมีการจัดประกวดผลงานในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการเผยแพร่สู่ภายนอกมีการยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับรางวัลอาจเป็นค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเริ่มจากการส่งเสริมความถนัดในวิชาชีพต่อยอดความรู้ทางวิชาการและกระบวนการทำงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงานสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติภายในสถานศึกษาและสนับสนุนให้ได้รับรางวัลจากภายนอกสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการนำความรู้ที่บุคลากรมีมาใช้ตามความถนัดของบุคลากรมีการจัดอบรมในด้านอื่น ๆ เพิ่มพูนทักษะความรู้ผู้บริหารกระตุ้นการเป็นแบบอย่างในการพัฒนา

ตนเองให้ความสำคัญในการยกย่องผลงานบุคลากรที่ติดตามข่าวสารและชี้แนะแนวทางการส่งผลงานเข้าประกวดคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ในการรับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก กำกับติดตามการการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามกำหนด ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... ความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ในขณะเดียวผลงานที่ดีของบุคลากรก็นำไปสู่ความก้าวหน้าของหน่วยงานอีกด้วยดังนั้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบของหน่วยงานจึงต้องทำควบคู่กันไป ผู้ปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... การที่สถานศึกษา มีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนการมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้นซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

“... วิธีปฏิบัติสองด้านหลัก ๆ ด้วยกัน คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความตั้งใจสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ทางวิชาการและความรู้ในการปฏิบัติงาน 2) หน่วยงานสนับสนุนเช่นค่าตอบแทนความมั่นคงในการทำงานและความความปลอดภัยทางจิตใจหากมีความเหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลออกมามีคุณภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

## 2. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นสรุปเป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อการลงมือทำหากรับรู้ความสามารถของตนเองก็จะดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้เต็มศักยภาพสามารถส่งเสริมได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นกับตัวเอง มอบหมายงานที่มีความท้าทายเพิ่มขึ้นตามลำดับเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้การเข้าร่วมอบรมพัฒนาทั้งด้านวิชาการ

ด้านกระบวนการทำงานการให้คำแนะนำการสอบถามปัญหาและอุปสรรคการจูงใจโดยใช้การสื่อสาร เป็นเช่นผู้บริหารต้องมีทักษะในการโค้ชช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้รับรู้ความสามารถของตนให้ การสนับสนุนควบคู่กับการลงมือทำอย่างจริงจังเพื่อให้ได้สัมผัสกับความสำเร็จความพร้อมทางสภาวะ อารมณ์ที่มั่นคงหากอยู่ในอารมณ์ด้านลบอย่างความกลัวหรือความวิตกกังวลจะทำให้รับรู้ได้ไม่ดี หรือไม่อาจรับรู้ถึงความสามารถของตนได้ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“... ปัจจัยหลักคือการส่งเสริมให้ครูกำหนดแผนพัฒนารายบุคคลอย่างชัดเจนให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองแบบบริหารประสิทธิภาพและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและสามารถออกแบบการสอนได้เหมาะสมกับตัวบุคคลที่มีความ แตกต่างกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... หน่วยงานควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในด้านวิชาการแนว ทิศทางการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษการคัดกรองประเภทความพิการ ทางการศึกษาตลอดจนความรู้จากนักสหวิชาชีพ เพื่อให้มีการปรับความรู้เป็นปัจจุบันทันสมัยและมีความรู้ที่ หลากหลายเป็นผลให้ครูสามารถออกแบบการสอนได้เหมาะสมตามความต้องการเฉพาะ บุคคลจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อน ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงานสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมาย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะ สามารถทำงานได้ในระดับใดโดยต้องอาศัยการสร้างให้เกิดการเรียนรู้แห่งตน 4 วิธี คือ 1) ประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จความสำเร็จจะทำให้เพิ่มการเรียนรู้ความสามารถของตนเองว่าเขาสามารถที่จะทำ ได้ดังนั้นควรจัดให้มีกิจกรรมหรือการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถความถนัดของครู 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดการสังเกตวิธีการและ ผลลัพธ์เพื่อนำมาปรับใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนการสอน 3) การใช้คำพูดชักจูงผู้บริหาร ต้องมีทักษะในการโค้ชเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดึงความสามารถของตนเองออกมาใช้ อย่างเต็มที่ในการจัดการชั้นเรียนและทำงานให้เกิดผลสำเร็จ 4) การกระตุ้นอารมณ์เป็นข้อควรระวัง เนื่องจากการกระตุ้นที่รุนแรงจะทำให้เกิดการกระทำในเชิงลบความกลัวความเครียดและความวิตก กังวลอาจทำให้บุคคลจะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลวส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ความสามารถของ ตนเองต่ำ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2565)



“... สถานศึกษาศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียน การสอนสถานศึกษากำหนดให้มีการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อยเทอมละ 1 ครั้ง ในการตรวจสอบวิเคราะห์จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างเหมาะสมแล้วนำผลที่ได้มา จัดทำวิจัยในชั้นเรียนพัฒนาการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... ความเชื่อมั่นต่อตัวเองว่าเป็นคนมีความสามารถถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คนเข้าถึง ความสามารถหรือทักษะของตัวเองได้เพราะความเชื่อมั่นสามารถสร้างแรงผลักดันและแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์จากความเข้าใจประโยชน์และคุณค่าในความสามารถที่มี ดังนั้นสถานศึกษาต้องมีการจัดพื้นที่ ให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานทั้งการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ตัว ผู้เรียนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานของตนเองและ ดึงศักยภาพในตนเองออกมา ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“...สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีการศึกษาโดยกำหนดโครงการหรือ กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1-2 โครงการ/กิจกรรมที่ จะต้องมีการให้ความรู้แก่ครูเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเช่นการอบรมจัดทำวิจัยใน ชั้นเรียนการอบรมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยนัก สหวิชาชีพทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลรวมถึงถ่ายทอด เนื้อหาให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างครอบคลุมและ มีคุณภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

“... การส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดีต้อง อาศัยการทบทวนเนื้อหาสาระตามความถนัดวิเคราะห์ความสามารถของตนเช่นมอบหมายให้เป็น วิทยากรในเรื่องที่ถนัดเพื่อทบทวนเนื้อหาสาระนั้น ๆ จนเกิดความมั่นใจในการถ่ายทอดจัดให้มี การพูดคุยอภิปรายในเนื้อหาในรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนสิ่งสำคัญคือครูจะต้องรู้ว่าตนเองมี ส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้เรียนจนสามารถดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งฝ่ายบริหาร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)



“... การส่งเสริมสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนการฝึกปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องมีการนิเทศติดตามภายในให้คำแนะนำด้านการเรียน การสอนและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แลกเปลี่ยนปัญหาและเรียนรู้ที่จะมองเห็นปรับปรุง และร่วมการแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“...มอบหมายครูเป็นหัวหน้างานอย่างน้อยคนละ 1 งาน โดยมีการกำหนดขอบเขตงาน อย่างชัดเจนมีการนิเทศติดตามภายในสถานศึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อให้ฝ่ายบริหาร รับทราบปัญหาในชั้นเรียน รวมถึงอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการบริหารองค์กรให้เกิด แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมทำงานมีทักษะการโค้ชอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ บุคลากรให้การรับรองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติกระทำและจัดให้มีการนิเทศห้องเรียนสม่ำเสมอ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

#### 4. ด้านอิสระในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นสรุปเป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านอิสระในการทำงานพบว่าผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นเปิดกว้างยอมรับในความสามารถของครู และให้สิทธิ์ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งจุดเด่นจุดด้อยออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะ บุคคลตามลำดับของมโนทัศน์เลือกใช้เทคนิควิธีการสอนกำหนดตัวชี้วัดเกณฑ์การให้คะแนน ประเมินผลสำหรับผู้เรียนรายบุคคลครูมีกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลิตสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการสอนกำหนดกฎระเบียบในชั้นเรียน สามารถเลือกแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสบการณ์ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ เร็วได้ด้วยตนเองสร้างโอกาสให้ครูแสวงหาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ที่ปรากฏ ดังนี้

“... ผู้บริหารให้สิทธิ์ครูในการออกแบบการเรียนการสอนเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสม กับวัตถุประสงค์กำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดของแผนที่ตนเองสอนได้จัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรีเลือกใช้ พื้นที่ในสถานศึกษาเสริมบรรยากาศการเรียนรู้จัดประกวดผลิตสื่อนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารต้องให้ครูกิจวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนตามขอบเขตวิชาชีพรวมถึงมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดหรือความสามารถให้สิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาหาวิธีการสอนใหม่ ๆ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสในการแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยมีเป้าหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจนให้ครูควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, กรกฎาคม 2565)

“... สถานศึกษาวางวิสัยทัศน์ไว้ให้ชัดเจนและทำความเข้าใจกับครูถึงความต้องการของสถานศึกษาเปิดกว้างยอมรับรวมถึงผู้บริหารต้องสามารถเผชิญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีการแสดงออกถึงการตัดสินใจที่รอบคอบ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูฝึกการแสวงหาแนววิธีการปฏิบัติงานจัดทำสู่อินวัตกรรมประกอบการสอนการจัดการชั้นเรียนตามแผนที่ได้วางไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“...ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานและมอบอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องานแสดงออกในการกระทำได้อย่างเต็มที่ตามกรอบวิชาชีพสามารถออกแบบงานได้ด้วยตนเองทั้งเกณฑ์ตัวชี้วัดวิธีการและกฎระเบียบต่าง ๆ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารต้องมีความทันสมัยยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความยืดหยุ่นเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอพร้อมทั้งให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำแก่ครูได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

##### 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นสรุปเป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

ด้านการทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างทั้งการแสดงความคิดเห็นการประสานงานร่วมวิเคราะห์แก้ไขพัฒนาปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเองและงานอื่นของสถานศึกษาเมื่อมีข้อขัดแย้งสามารถให้เหตุผลกันอย่างตรงไปตรงมาดีในที่ประชุมถือเป็นที่ยอมรับมีระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาที่ทุกคนเคารพจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ที่ปรากฏ ดังนี้

“... สถานศึกษามีการจัดประชุมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยร่วมกันวิเคราะห์วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์นโยบายและร่วมกันวางแผนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานรับผิดชอบของตนเองและนำเสนอแผนสู่แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“...สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานและการประกันคุณภาพภายในให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรวางแผนจัดโครงสร้างการบริหารงานรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนอื่นเข้ามามีบทบาทในการประชุมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนมีความความตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเสมือนเป็นเจ้าของสถานศึกษาในทุกกระบวนการตั้งแต่ขั้นแรกของการวางแผนไปจนเสร็จสิ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เข้าใจทิศทางและรู้จักวิธีขับเคลื่อนตามนโยบายหลักของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดีจัดกิจกรรมให้ครูได้เข้ามามีบทบาทของการวางแผนกำหนดกรอบการทำงานตามบริบทสถานศึกษาแล้วร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... ต้องมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ฝ่ายบริหารสถานศึกษาเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บริหารหรือคณะกรรมการสถานศึกษาขอความคิดเห็นจากคณะครู

ในการประชุมผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูและให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่างผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายและยึดถือมติที่ประชุมเป็นหลักถ้าหากฝ่ายบริหารมีการตัดสินใจที่แตกต่างต้องมีเหตุผลประกอบ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... สถานศึกษาให้แต่ละกลุ่มงานวิเคราะห์สภาพปัญหาความเสี่ยงของงานในแต่ละฝ่ายสะท้อนผลการดำเนินงานจากนั้นนำมาร่วมกันวางแผนพัฒนาปรับปรุงโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมกับการติดต่อสื่อสารประสานการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์ฯ หลักและหน่วยบริการประจำอำเภอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

“... สถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีกฎและกติกาที่ทุกคนยอมรับปฏิบัติตามในกฎระเบียบเดียวกันมีการมอบหมายงานที่เท่าเทียมและยุติธรรมมีระบบการทำงานที่ชัดเจนให้ทุกคนรู้หน้าที่ปฏิบัติภารกิจให้ดีที่สุดซึ่งชมความสำเร็จร่วมกันร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

#### 6. ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

จากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นสรุปเป็นแนวทางพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี พบว่าผู้บริหารสามารถสร้างอำนาจด้วยการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงานให้ความไว้วางใจการยอมรับและเพิ่มความน่าเชื่อถือรวมถึงยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและช่วยกันปรับปรุงเพราะเมื่อผู้ร่วมงานได้รับความปลอดภัยทางจิตใจจะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานกล้าที่จะลงมือทำงานด้วยความสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเมื่อสถานศึกษามีคุณภาพย่อมเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนต่อไปซึ่งการสัมภาษณ์ปรากฏผล ดังนี้

“... สถานศึกษามีการร่วมกับครูกำหนดรูปแบบแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาที่มีทุกภาคส่วนเป็นกลไกขับเคลื่อนร่วมกันแก้ปัญหา/อุปสรรคด้วยการไว้วางใจครูและทำให้ครูไว้วางใจการแสดงความเห็นกลางอยู่เหนือความขัดแย้งโดยยอมรับความเห็นต่างของทุกฝ่าย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... ทำประกันคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ปกครองไว้วางใจสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองทราบนิเทศติดตามสะท้อนมุมมองในส่วนที่ต้องปรับปรุงยกย่องครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดไม่หาคนผิดก่อนหาทางแก้ไขสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ไม่กดดันเชื่อว่าตนจะไม่ถูกลงโทษหรือหักหน้าจากการพูดถึงความคิดคำถามข้อกังวลหรือความผิดพลาด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารให้การยอมรับความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนของบุคลากรผู้บริหารต้องรับผิดชอบการทำงานไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าร่วมในทุกกระบวนการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นคำถามคำถามการให้ข้อมูลย้อนกลับผิดพลาดได้ได้รับการปฏิบัติต่อตนเองและปฏิบัติกับบุคคลคนอื่นโดยไม่มองหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบเรียนรู้ผ่านความประมาทได้ได้ทำในสิ่งที่ไม่ถนัดโดยไม่จำเป็นต้องเก่งกล้าเสียงเกิดการเปิดใจเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 11 กรกฎาคม 2565)

“... จัดทำประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานสถานศึกษาและผลการประเมินคุณภาพภายนอกให้แก่บุคลากรภายนอกได้ทราบเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันเสริมสร้างความรู้ทักษะความสามารถประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

“... ผู้บริหารควรทำตัวให้เข้าถึงได้ง่ายมีภาษาพูดและภาษากายที่แสดงให้เห็นว่าพร้อมเปิดรับและแสดงให้ทุกคนเห็นว่าพร้อมรับฟังและให้การสนับสนุนพูดคุยสร้างความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้ความเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7, สัมภาษณ์, 19 กรกฎาคม 2565)

ตอนที่ 2 ยกร่างหลักสูตรการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การยกร่างหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยการเก็บข้อมูลกับศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นนกลุมตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นแล้วนำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 หลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

#### 1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติองค์กรหรือหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน ได้แก่ เงิน วัสดุดิบ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้วหากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่นเหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันผลการดำเนินงานย่อมมีความแตกต่างกันการที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่ต่างกันนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวว่าประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ทักษะและทัศนคติสังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาซึ่งการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนได้นั้นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญของสังคมของบุคคลและสังคมกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถให้มีความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มี



สมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศโดยกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560–2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จศูนย์การศึกษาพิเศษมีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของหน่วยงานคือ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มการบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทางการศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภทตลอดจนเป็นแหล่งบริการทางวิชาการจัดอบรมให้บุคลากรผู้ปกครองอาสาสมัครชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาพิเศษให้ทั่วถึงและครบถ้วนจากบทบาทที่กล่าวมาศูนย์การศึกษาพิเศษต้องมีการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เด็กพิการที่มีความแตกต่างกันได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพซึ่งบทความทางการศึกษาของ ภูวไนย สุนา (2563) พบว่าครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกทั้งเป็นบุคคลที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนซึ่งนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคตหากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจสร้างโอกาส รางแรงจูงใจเพิ่มขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้นอย่างสร้างสรรค์มีอิสระในการทำงานตระหนักถึงคุณค่าแห่งตนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลต่อนักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาคือจะทำให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจหรือการดำเนินการในหน้าที่ของครูที่จะกระทำได้อย่างเต็มที่ซึ่งอาจจะรวมถึงหน้าที่บางอย่างของผู้บริหารไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่าของตนเองมีความภูมิใจในความสามารถของตนเองทำให้เกิดขวัญกำลังใจพึงพอใจในงานมีความผูกพันต่องานที่ทำรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทำงานด้วยความทุ่มเทเสียสละเต็มเวลาและเต็มกำลังความสามารถซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานและจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (มณฑร์วัล วุฒิวิชญานันต์, 2556, น. 223) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพจากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องหาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 และจัดทำหลักสูตรการใช้แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

4. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษได้นำแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

#### 5. เนื้อหาสาระ

โครงสร้างหลักสูตรพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีทั้งหมด 6 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ชั่วโมง

- การพัฒนาตนเองในความเป็นครู
- การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- การพัฒนาตนเองให้มีวิริยะฐานะที่สูงขึ้น

หน่วยที่ 2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 6 ชั่วโมง

- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan)
- การจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย
- สมรรถนะพัฒนาบุคลากร

หน่วยที่ 3 ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน จำนวน 6 ชั่วโมง

- การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
- การนิเทศภายในเชิงบวก

หน่วยที่ 4 ด้านอิสระในการทำงาน จำนวน 6 ชั่วโมง

- การฝึกการแสวงหาแนววิธีการปฏิบัติงาน
- การออกแบบพัฒนาหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
- จัดทำสื่อนวัตกรรมประกอบการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน
- เทคนิคการจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ชั่วโมง

- การสร้างทีมงานให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม
- เทคนิคการสื่อสารเป็น
- เทคโนโลยีกับการสร้างเครือข่าย

หน่วยที่ 6 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี จำนวน 6 ชั่วโมง

- การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ
- การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

-กิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของหน่วยงานต้นสังกัดสำหรับหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศุนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีรายละเอียด ดังนี้

6.1 กิจกรรมก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากตำราเอกสารบทความงานวิจัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

6.2 กิจกรรมระหว่างการพัฒนา

6.2.1 การฝึกอบรม (Training)

6.2.2 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม

6.2.3 กิจกรรมการบรรยายความรู้หน่วยการเรียนรู้ที่ 1-6

6.2.4 กิจกรรมการสาธิตและให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ

6.3 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

6.3.1 การศึกษากรณีตัวอย่างการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและนักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังอำนาจครู

6.3.2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล

6.3.3. การสอนงาน (Coaching) หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

6.4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

6.4.1 กิจกรรมการจัดประชุม

6.4.2 กิจกรรมสะท้อนและอภิปรายผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มและสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองใน หน่วยการเรียนรู้ 1-6

6.4.3 กิจกรรมประยุกต์แนวคิดการอภิปรายความคิดรวบยอดโดยนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาประโยชน์และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

6.5 กิจกรรมหลังการพัฒนา

-ติดตามผลการพัฒนา

## 6.6 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามดำเนินการหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

6.1.1 การประเมินด้านระยะเวลาผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.1.2 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

6.1.2.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่การประเมินตนเอง

6.1.2.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่การสังเกตพฤติกรรมกรรมการทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม

6.1.2.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

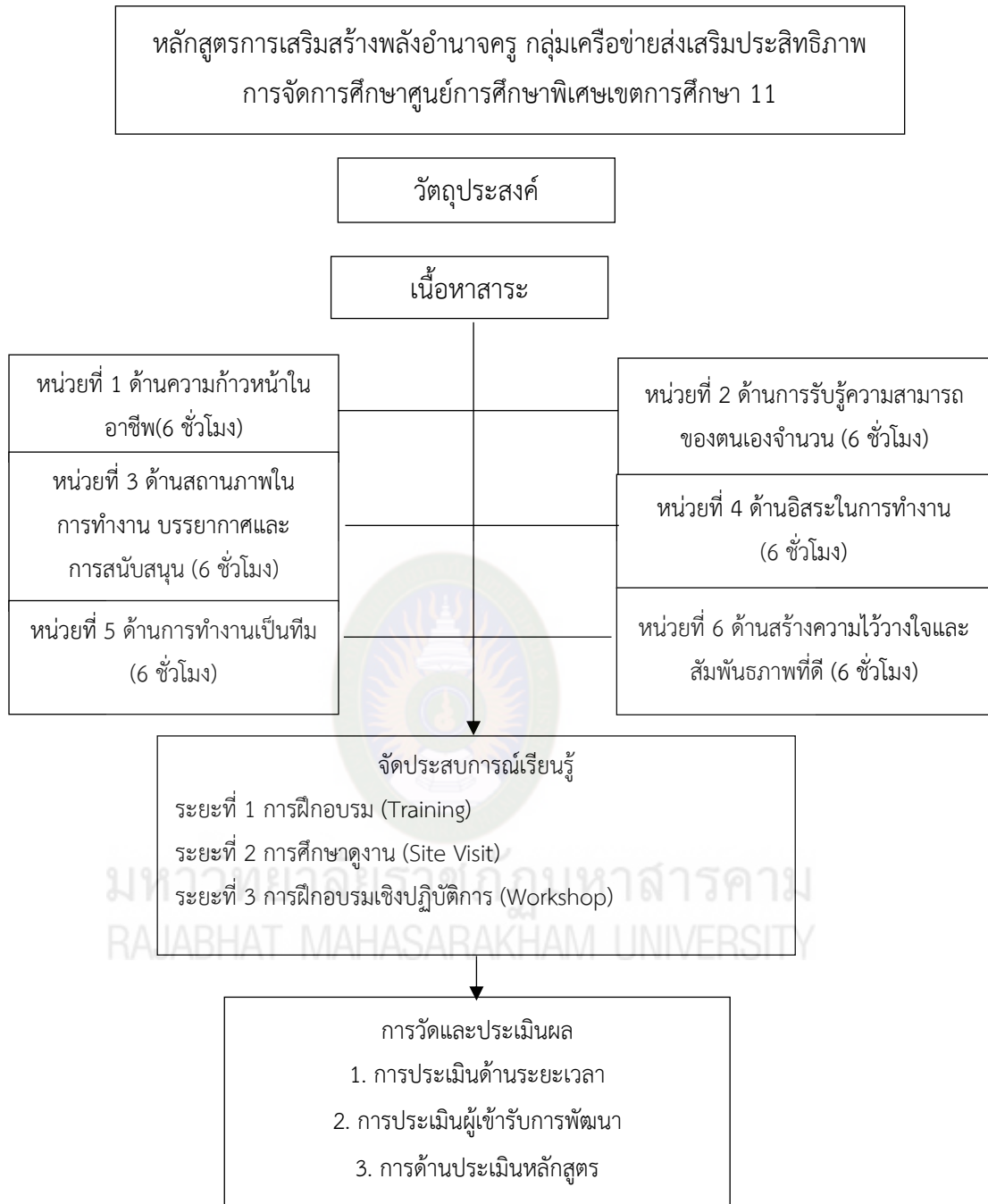
6.1.3 ประเมินด้านหลักสูตรโดยคะแนนประเมินผลชิ้นงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.1.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

6.1.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

6.1.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือหลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์เนื้อหาสาระการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การวัดและประเมินผลสามารถสรุปดังภาพประกอบ



**ภาพที่ 4.1** หลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาโดยผู้วิจัยนำแบบประเมินแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์

**ตารางที่ 4.16** ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 การนำไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้นำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 หน่วยที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.5 หน่วยที่ 2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.60	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.6 หน่วยที่ 3 ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน	4.80	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7 หน่วยที่ 4 ด้านอิสระในการทำงาน	4.60	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.8 หน่วยที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.9 หน่วยที่ 6 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี	4.60	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้						
4.1 การฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
5.1 การประเมินด้านระยะเวลา	4.40	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.3 การประเมินด้านหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.73	0.41	มากที่สุด	4.82	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ )

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยนำเสนอสรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุป

5.1.1 สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านอิสระในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นทีมด้านสภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนตามลำดับสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านอิสระในการทำงานด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีด้านสภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนตามลำดับความต้องการจำเป็น (ดัชนี PNI) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ลำดับที่ 1 ด้านสภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน ( $PNI_{Modified} = 0.45$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.39$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ( $PNI_{Modified} = 0.37$ ) ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $PNI_{Modified} = 0.33$ ) ลำดับที่ 5 ด้านอิสระในการทำงาน ( $PNI_{Modified} = 0.37$ ) และลำดับที่ 6 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ( $PNI_{Modified} = 0.30$ )

5.1.2 ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน



ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ย คือ 4.73 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยคือ 4.82

## 5.2 อภิปรายผล

แนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 6 องค์ประกอบสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ระดับปานกลางรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนด้านการทำงานเป็นทีม ด้านอิสระในการทำงานด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านรองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีและผลการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพรองลงมาได้แก่ด้านอิสระในการทำงานด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับเมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เป็นรายด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมความถนัดในวิชาชีพต่อยอดความรู้ทางวิชาการและกระบวนการทำงานพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสถานศึกษาต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนาตนในด้านวิชาชีพตามมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติตนเพื่อสร้างคุณภาพทางมุมมองโลกทัศน์พัฒนาผ่านกระบวนการดำเนินการตามที่ได้วางเป้าหมายไว้แล้วสร้างความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญในการยกย่องผลงานบุคคลากรการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรณ์ รักษ์ธรรม (2558) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา คือนำการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอนสนับสนุนผลการวิจัยของ ศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ซึ่งพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครูประกอบการด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5.2.1.2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังกำหนดให้ครูประเมินตนเองและวางแผนการพัฒนาตนเองไม่ชัดเจนขาดความต่อเนื่องด้วยระบบการประเมินที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารยังต้องมีการเปิดโอกาสมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถตามความถนัดของครูเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่นจุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานนั้นมีการรายงานผลการประเมินตนเองต่อผู้บังคับบัญชาทุกปีมีการกำหนดองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูประจำห้องเรียนหลักครูห้องเสริมศักยภาพครูหน่วยบริการครูโรงเรียนเรียนร่วมและครูศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทัน ไทรงาม (2560) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับมากคือการพัฒนาครูสำหรับสมรรถนะหลักประกอบด้วยจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง

5.2.1.3 ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุนสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการประชุมกลุ่มบริหารงานเพื่อรับทราบบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ตรงกันตามคำสั่งแต่งตั้งสายงานของสถานศึกษาการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้รับผิดชอบงานหลักอย่างเท่าเทียมกันการวางแผนการบริหารจัดการสลับหมุนเวียนงานสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานใหม่ ๆ รวมถึงสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดทางการศึกษาแก่บุคลากรตามระเบียบแบบแผนอย่างเพียงพอการนิเทศติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญฐกร รักษัธรรม (2558) ซึ่งพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศองค์การและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา คือนำการสร้างบรรยากาศองค์การไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาผลการวิจัยของ ศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครูประกอบการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการสร้างระบบการทำงานและการสร้าง

บรรยากาศการทำงานและสนับสนุนผลการวิจัยของ ทัน ไทรงาม (2560) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือระดับมาก คือบรรยากาศองค์กร

5.2.1.4 ด้านอิสระในการทำงานสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูทำความเข้าใจและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งจุดเด่น จุดด้อยความสามารถพื้นฐานความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและผู้ปกครองเลือกใช้เทคนิควิธีการสอนกำหนดตัวชี้วัดเกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลสำหรับผู้เรียนรายบุคคลที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์มีกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลิตสื่อนวัตกรรมในการสอนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นโดยผ่านการปฏิบัติงานจริงผู้บริหารเอื้อให้ครูแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ให้ครูควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นด้วยตนเองสถานศึกษาให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากรให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานให้แนวทางและสิทธิในการตัดสินใจให้อย่างเต็มที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรจิตา ฤทธิ์รอด (2556) ที่พบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วยองค์ประกอบหลักระดับบุคคลคือการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะการเคารพการตัดสินใจและการให้อิสระภาพการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

5.2.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีมสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา (SWOT Analysis) วิเคราะห์ความเสี่ยงในงานตามภารกิจของสถานศึกษาพิจารณาและเสนอความคิดเห็นแก้ไขพัฒนาและปรับปรุงครูร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการวิเคราะห์นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาครูมีส่วนร่วมในการทบทวนปรับปรุงหลักสูตรเสนอคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์สมรรถนะและคุณลักษณะสำคัญและจำเป็นที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของผู้เรียนรวมถึงสถานศึกษามีข้อตกลงภายในสถานศึกษาที่ทุกคนเคารพในการอยู่ร่วมกันสอดคล้องกับการวิจัยของ ทัน ไทรงาม(2560) ที่พบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือระดับมากคือการมีส่วนร่วมและสมรรถนะหลักคือการทำงานเป็นทีมสนับสนุนผลการวิจัยของ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

จากครูเป็นสำคัญดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

5.2.1.6 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับการยอมรับสถานภาพการเป็นสมาชิกจากกลุ่มมีการพัฒนาความรู้สึกแห่งอัตลักษณ์ร่วมกันเกิดความรู้สึกปลอดภัยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งครูได้เข้าร่วมในทุกกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่การถามคำถาม การให้ข้อมูลป้อนกลับสามารถผิดพลาดได้รับการปฏิบัติต่อตนเองและปฏิบัติกับบุคคลคนอื่นโดยไม่มองหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบสถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการงานแสดงให้เห็นว่าพร้อมรับฟังและให้การสนับสนุนจัดทำประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานสถานศึกษาและผลการประเมินคุณภาพภายนอกให้แก่บุคลากรภายนอกได้ทราบเพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับ เอกพล พันธุ์โชติ (2560) การสร้างเสริมพลังอำนาจครูให้กับบุคคลในองค์กรมีความสำคัญคือก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และองค์กรสูงขึ้น มีความริเริ่มใหม่ ๆ ต่องานมากขึ้นมีความมั่นคงแน่วแน่เมื่อเจออุปสรรคในการทำงานหรือเมื่องานเกิดภาวะชะงักงันและรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ สุริยา หึงขุนทด (2563) ศึกษาเรื่องกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาพหุกรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมาพบว่าผู้บริหารต้องมีการร่วมกันกับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานคอยให้กำลังใจความรักความอบอุ่นกับครูและบุคลากรเมื่อเขาปฏิบัติงานสำเร็จก็ให้คำชื่นชมรางวัลเมื่อเขาปฏิบัติงานล้มเหลวก็อยู่เคียงข้างให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานต่อไปรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานจะทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานการเอากระบวนการประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานการช่วยกันออกความเห็นช่วยกันแก้ปัญหาจนครูและบุคลากรเขาเกิดความผูกพันกับองค์กรรู้สึกมีความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่า

5.2.2.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพประเด็นที่ควรพัฒนาการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัดสอดคล้องกับ พิชราภรณ์ ธรรมมา (2561) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $S.D. = 0.69$ ) รองลงมาคือ ด้านการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $S.D. = 0.65$ ) ส่วนด้านการยอมรับความล้มเหลวมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $S.D. = 0.85$ )

5.2.2.2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองประเด็นที่ควรพัฒนามีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2.3 ด้านสภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนประเด็นที่ควรพัฒนาได้รับการพัฒนาเป็นเครื่องมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตรียพล โฉมใส (2560) เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 1) ทักษะ การบริหารทักษะที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) การมีทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กระบวนการเสริมพลังอำนาจมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วม 2) สนับสนุนทรัพยากร การเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการส่งเสริมภาวะผู้นำการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ทักษะตลอดจนทรัพยากรต่อการทำงานให้เพียงพอ 3) การสร้างขวัญกำลังใจ 4) การติดตามการทำงานผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความพึงพอใจในงานและภาคภูมิใจในงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

5.2.2.4 ด้านอิสระในการทำงานประเด็นที่ควรพัฒนาสามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานและปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jiafang Lu (2015, อ้างถึงใน ธัญย์ลิตา สุรศิษฐ์ชานล, 2562, น. 13) ผลการศึกษาของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ศึกษาโครงสร้างการทำงานโดยให้อิสระและรับรู้ความสามารถของครู บทบาทของการมีส่วนร่วมในการจัดการและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าความเป็นอิสระและการรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง การบริหารงานของโรงเรียนรวมถึงความร่วมมือกับฝ่ายบริหารและเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารและปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

5.2.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีมประเด็นที่ควรพัฒนามีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับ ศักดิ์ดา คำใส (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าผลการประเมินการใช้โปรแกรมฯ ในโรงเรียนจักราชวิทยาพบว่า 3.1) หลังการใช้โปรแกรมฯ ทีมงานครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) ครูมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของ กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาที่พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษามีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติและ 5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษามีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาและ 6) ด้านการวัดผลประเมินผล

5.2.2.6 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีประเด็นที่ควรพัฒนาเป็นการให้เกียรติยอมรับนับถือในทักษะการทำงานร่วมกัน การเสียสละต่อส่วนรวม แก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ พัชรมน คุ่มจินดา (2562) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านให้การยอมรับด้านให้ความไว้วางใจด้านยอมรับข้อผิดพลาดด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ในระดับมากด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงานด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ความรู้และสารสนเทศและมีข้อเสนอแนะว่าผู้นำสามารถเสริมสร้างอำนาจได้โดยการให้ความไว้วางใจอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจของหมู่คณะซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันเช่นนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานบรรลุไปสู่เป้าหมายได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) สถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน 4) อีสุระในการทำงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีเป็นทั้งพื้นฐานและเป้าหมายสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตามแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุนด้านอีสุระในการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

5.3.1.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ให้เข้าใจอย่างละเอียดก่อนการนำแนวทางไปปรับใช้ตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการบริหารสถานศึกษาตามการเสริมพลังอำนาจครูเป็นอย่างไร

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาผลดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาภายหลังดำเนินการพัฒนาเพื่อติดตามตรวจสอบสะท้อนผลและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างอำนาจครูให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อให้ทราบข้อมูลที่อาจส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและสามารถป้องกันแก้ไขส่งเสริมและให้การสนับสนุนต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เรือสีจันทร์. (2558). สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/durunsitpat-tanarangsang/sararu/hlak-laea-thvsdibrihar-kar-suksa>
- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา  
งานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 533-548.
- กฤษฎา พรหมอินทร. (2561). การศึกษากระบวนการนิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้าง  
ประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ. *วารสารกษาศาสตร์*,  
29(1), 175-187.
- จอมพงศ์ มงคลวานิช, (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- ชนิตา ปลายแก้ว. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตาม  
มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 7(1), 1-15.
- ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปลัมภ์. (2558). ทฤษฎีและหลักการพัฒนา. *จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ตรียพล โฉมไสว. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 2. *Journal of Legal  
Entity Management and Local Innovation*, 6(1), 123-136.
- ทัน ไทรงาม. (2560). *องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
*วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 830-843.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดีรณสาร
- นันทพร จันทร์วิริยะกุล. (2562). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน  
วัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 1-13.
- ณัฐกร รักษ์ธรรม. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้. *วารสารราชภัฏ  
สุราษฎร์ธานีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 1(1).

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประนอม ไชยวิจิต. (2560). รูปแบบการบริหารการเสริมพลังอำนาจครูให้สามารถบูรณาการภาษาอังกฤษในการสอนเนื้อหาวิชาหลักของโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารรมยสาร*, 15(1), 1-13.
- ปรีชาญ เดชศรี. (2545). การเรียนรูแบบ Active Learning: ทำได้อย่างไร. *วารสารการศึกษาวិทยา ศาสตร์คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี*, 30(116), 53-55.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- พรจิตา ฤทธิ์รอด. (2556). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(1), 60-69.
- พรนิภา บัวพิมพ์. (2559). การพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้สอนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 7(2), 152-161.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ. (2551). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช (2545). กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- พัชรพร ศุกกิจ. (2563). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสองภาษาสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูสาขาวิชาการประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(2), 391-408.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 281-292.
- พัชรภรณ์ ธรรมมา. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ปัญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(3), 126-136.

- ภูวไนย สุนา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(4), 155-164.
- มณฑลธวัช วุฒิวิชญานันต์ (2556) พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(4), 220-227.
- รุ่งทิภา จันทน์วัฒนวงษ์. (2557). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2555). การวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร. *วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(7), 1-10.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร เอกสารประกอบการสอนรายวิชาทฤษฎี การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). *อิทธิพลระหว่างการบริหารู้ความสามารถในตนเองการบริหารู้ลักษณะงานที่ ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มงานในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(1), 170-182.
- สมคิด สกฤตสถาปัตยกรรม. (2562). การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(2), 178-197.
- สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลางและ พงษ์ศิริ ศิริบรรณพิทักษ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. *วารสารครุศาสตร์*, 42(4), 78-92.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุขวัชร เทพปิน. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(5), 218-229.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุนิสา ชาวประชา. (2559 ). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*.  
 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยา หึงขุนทด (2563). *กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา  
 จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครราชสีมา:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิัญญา กองสุข. (2564). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด  
 ระยอง จันทบุรีและตราด*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(1), 1-8.
- อรอนงค์ ต้อยแสน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานการรับรู้ความสามารถในตนเอง  
 ต่อความผูกพันต่องานของนักสื่อสารมวลชน: บทบาทการเป็นตัวแปรปรับของความกดดันในงาน*.  
*วารสารการสื่อสารมวลชน คณะการสื่อสารมวลชนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 6(1), 130-172.
- เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความ  
 ผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
 เขต 1*. (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Amit Kauts and Harveen Kaur. (2020). Teacher empowerment as predictor of professional commitment and job satisfaction of teachers working in secondary school. *Journal Of Critical Reviews*, 7(16), 1856-1864.
- Aris Setiawan. (2020). Empowerment Management Of High School Teachers In Kutai Kartanegara. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 03(12), 74-82.
- Bertha Erasto Losioki. (2020). Professional Development and Empowerment among Secondary School Teachers in Mkuranga District, Tanzania. *Journal of Education and Practice*, 11(24), 92-98.
- Kavita Aarma and Jyoyti Manwani. (2020). A Comparative study of teacher empowerment of Urban private secondary school male and female teachers of Agra district. *International Journal of Advanced Research and Review*, 5(2), 50-57.
- Yunus. (2021). Teacher Empowerment Strategy in Improving the Quality of Education. *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(1), 490-494.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.1 รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	เชี่ยวชาญด้าน
นางสาวญาณิศ เทียนงู เหลือม	(ค.ม.) สาขาวิชาการศึกษา พิเศษ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญ การพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1	โครงสร้างและ เนื้อหา
นางสาวกรรณิกา พาบุดดา	(กศ.ม.) สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา	ครู โรงเรียนบ้านหนองรัง	การบริหาร การศึกษา
ว่าที่ร้อยตรีหญิงปริดา วรรณ ศรีพลแทน	(กศ.ม.) จิตวิทยาการศึกษา และการให้ คำปรึกษา	ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบุรีรัมย์	ภาษาและ เนื้อหา
นางปรัชพร ศิริเขตร์	(กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี	สถิติ การวัดผลและ ประเมินผล
นางทองไพร เปรมปรี	(กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุวรรณภูมิ วิทยาลัย	สถิติ การวัดผลและ ประเมินผล

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวญาณิศ เทียนงูเหลือม

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกรรณิกา พาบุดดา

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร)

รองคณบดีคณะศึกษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปรีชพร ศิริเขต

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน ว่าที่ร้อยตรีหญิงปรีดาพรรณ ศรีพลแทน

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร์)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๙๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย เทือกหัน

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลั่งตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจักร)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี

ด้วยนางสาวสุภธิตา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว๒๖๖๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วยนางสาวศุภจิตา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีคณะศึกษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจิตร)

รองคณบดีคณะศึกษาราชการแทน คณบดีคณะครูศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครูศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๗





ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครู ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระนัม เสนาจักร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒๒/ว๒๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจีระมัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา

ด้วยนางสาวสุภษิตา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระมัน เสนาจัตร์)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๕๑๕๙



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิ

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร)

รองคณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๒๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร)

รองคณบดีคณะรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์  
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว ๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายปรัชญา สมณะข้างเฟือก

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว ๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายคำจันทร์ ร่มเย็น

ด้วยนางสาวศุภชิตา ปสันดา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๔๒๑๐๒๐๐๓๐๔ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครูคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙





ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสาวศิริินทร์ ดันกูริมาน

ด้วยนางสาวศุภชิตา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/ว ๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสาวประทุมวัลย์ ชัยนดี

ด้วยนางสาวศุภธิดา ปสันดา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๔๖๔๑๔๙



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๒๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายวันชัย ทิมพา

ด้วยนางสาวศุภชิตา ปลันตา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๓๘๒๑๐๒๐๐๓๐๘ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๑๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีรักษาราชการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์

ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ นักศึกษา ๐๖๓-๖๕๖๔๑๔๙

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ**  
**การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่งวุฒิ การศึกษาประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) สถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน 4) อีสุระในการทำงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) การสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปประมวลผลเป็นภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศุภธิดา ปสันตา  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. บุคลากรทางการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา  ครู

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ไม่เกิน 1 ปี  1-2 ปี  3-5 ปี  6-10 ปี  11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 และสภาพที่พึงประสงค์ที่ท่านต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ซึ่ง ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน 4) อิสระในการทำงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ คือ

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย













## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ  
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกนำไปประมวลผลในภาพรวมและนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11
3. การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อองค์กรหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใดจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
นางสาวศุภธิดา ปสันตา นิสิตปริญญาโท  
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



## 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการรับรู้ความสามารถ  
ของตนเองอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

## 3. สถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษด้านสถานภาพใน  
การทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

## 4. อีสระในการทำงาน

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านอีสระในการทำงาน  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

## 5. การทำงานเป็นทีม

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม  
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

## 6. ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านด้านสร้าง  
ความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

## 7. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

## แบบประเมิน

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ  
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาหลักสูตรแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

3. กรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสมควรให้เพิ่มเติมแนวทางหรือปรับปรุงแก้ไขข้อมูลสามารถระบุท้ายแบบประเมินผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศุภธิดา ปสันตา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ						
1.2 ความสำคัญของหลักการ						
1.3 การนำไปใช้						
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อนำเสนอแนวทาง พัฒนาการเสริมสร้างพลัง อำนาจครู กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษาศุนย์การศึกษา พิเศษเขตการศึกษา 11						
2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศุนย์การศึกษา พิเศษได้นำแนวทาง พัฒนาการเสริมสร้างพลัง อำนาจครู กลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษาศุนย์การศึกษา พิเศษเขตการศึกษา 11 ไปใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาของตนเอง						
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
3.2 สอดคล้องกับองค์ประกอบ						
3.3 ระยะเวลาในการพัฒนา						
3.4 หน่วยที่ 1 ด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ						

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.5 หน่วยที่ 2 ด้านการรับรู้ ความสามารถของตนเอง						
3.6 หน่วยที่ 3 ด้านสถานภาพใน การทำงาน บรรยากาศและ การสนับสนุน						
3.7 หน่วยที่ 4 ด้านอิสระใน การทำงาน						
3.8 หน่วยที่ 5 ด้านการทำงาน เป็นทีม						
3.9 หน่วยที่ 6 ด้านสร้าง ความไว้วางใจและ สัมพันธภาพที่ดี						
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้						
4.1 การฝึกอบรม						
4.2 การศึกษาดูงาน						
4.3 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ						
5. การประเมินผล						
5.1 การประเมินด้านระยะเวลา						
5.2 การประเมินผู้เข้ารับ การพัฒนา						
5.3 การประเมินด้านหลักสูตร โดยรวม						

## 7. ข้อคิดเห็นอื่นๆเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

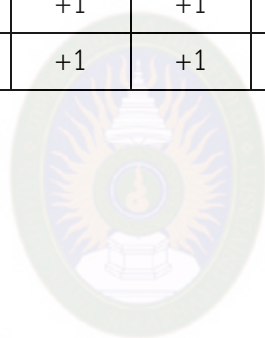
ตารางที่ ง.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ จ.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพพึงประสงค์	ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพพึงประสงค์
1	.483	.504	19	.499	.510
2	.457	.483	20	.492	.483
3	.492	.507	21	.507	.507
4	.483	.508	22	.440	.504
5	.471	.499	23	.507	.499
6	.471	.507	24	.504	.504
7	.499	.499	25	.499	.507
8	.471	.507	26	.504	.483
9	.504	.504	27	.504	.508
10	.507	.492	28	.492	.504
11	.420	.471	29	.499	.507
12	.457	.471	30	.440	.471
13	.508	.492	31	.483	.492
14	.499	.504	32	.508	.507
15	.457	.499	33	.483	.504
16	.492	.499	34	.499	.483
17	.440	.457	35	.508	.499
18	.507	.504	-	-	-

สภาพปัจจุบันค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .420-.508.

สภาพพึงประสงค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .457-.510

สภาพปัจจุบันค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .934

สภาพพึงประสงค์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .965

ภาคผนวก ฉ

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่าย  
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## หลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

### 1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติองค์กรหรือหน่วยงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน ได้แก่ เงิน วัสดุดิบ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้วหากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่นเหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันผลการดำเนินงานย่อมมีความแตกต่างกันการที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่ต่างกันนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวว่าประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาซึ่งการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืนได้ นั้นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญของงานของบุคคลและสังคมกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถให้มีความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพส่งผลให้การจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศโดยกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ

ศูนย์การศึกษาพิเศษมีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของหน่วยงานคือการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มการบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทางการศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภทตลอดจนเป็นแหล่งบริการทางวิชาการจัดอบรมให้บุคลากรผู้ปกครองอาสาสมัครชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา

ทางการศึกษาพิเศษให้ทั่วถึงและครบถ้วนจากบทบาทที่กล่าวมาศูนย์การศึกษาพิเศษต้องมีการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เด็กพิการที่มีความแตกต่างกันได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพซึ่งบทความทางการศึกษาของ ภูวไนย สุนา (2563) พบว่าครูเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกทั้งเป็นบุคคลที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนซึ่งนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต หากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจสร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจเพิ่มขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้นอย่างสร้างสรรค์มีอิสระในการทำงานตระหนักถึงคุณค่าแห่งตนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งผลต่อดีนักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษา

การที่จะให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจหรือการดำเนินการในหน้าที่ของครูที่จะกระทำได้อย่างเต็มที่ซึ่งอาจจะรวมถึงหน้าที่บางอย่างของผู้บริหารไปด้วยดังนั้นผู้บริหารควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวมีความสำคัญเห็นคุณค่าของตนเองมีความภูมิใจในความสามารถของตนเองทำให้เกิดขวัญกำลังใจพึงพอใจในงานมีความผูกพันต่องานที่ทำรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการทำงานด้วยความทุ่มเทเสียสละเต็มเวลาและเต็มกำลังความสามารถซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานและจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (มณฑลธวัช วุฒิวิษญาณันต์, 2556, น. 223) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพจากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งหาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 และจัดทำหลักสูตรการใช้แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษได้นำแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

### 3. เนื้อหาสาระ

โครงสร้างหลักสูตรพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีทั้งหมด 6 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ชั่วโมง

- การพัฒนาตนเองในความเป็นครู
- การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- การพัฒนาตนเองให้มีวิริยะฐานะที่สูงขึ้น

หน่วยที่ 2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 6 ชั่วโมง

- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan)
- การจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย
- สมรรถนะพัฒนาบุคลากร

หน่วยที่ 3 ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน จำนวน 6 ชั่วโมง

- การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
- การนิเทศภายในเชิงบวก
- การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและผู้ร่วมในทีม

หน่วยที่ 4 ด้านอิสระในการทำงาน จำนวน 6 ชั่วโมง

- การฝึกการแสวงหาแนววิธีการปฏิบัติงาน
- การออกแบบพัฒนาหลักสูตรสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
- จัดทำสื่อนวัตกรรมประกอบการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน
- เทคนิคการจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ชั่วโมง

- การสร้างทีมงานให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม
- เทคนิคการสื่อสารเป็น
- เทคโนโลยีกับการสร้างเครือข่าย

หน่วยที่ 6 ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี จำนวน 6 ชั่วโมง

- การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ
- การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- กิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

#### 4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

วิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศุนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีรายละเอียด ดังนี้

##### 4.1 กิจกรรมก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากตำราเอกสารบทความงานวิจัยสื่ออิเล็กทรอนิกส์และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1- 6

##### 4.2 กิจกรรมระหว่างการพัฒนา

###### 4.2.1 การฝึกอบรม (Training)

###### 4.2.1 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม

###### 4.2.2 กิจกรรมการบรรยาย ความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1- 6

4.2.3 กิจกรรมการสาธิตและให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ

##### 4.3 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

4.3.1 การศึกษากรณีตัวอย่างการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและนักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังอำนาจครู

###### 4.3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล

4.3.3 การสอนงาน (Coaching) หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

##### 4.4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

###### 4.4.1 กิจกรรมการจัดประชุม

4.4.2 กิจกรรมสะท้อนและอภิปรายผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มและสร้างนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองใน หน่วยการเรียนรู้ 1 - 6

4.4.3 กิจกรรมประยุกต์แนวคิดการอภิปรายความคิดรวบยอดโดยนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาประโยชน์และข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

##### 4.5 กิจกรรมหลังการพัฒนา

###### 4.5.1 ติดตามผลการพัฒนา

## 5. สื่อที่ใช้ในการพัฒนา

- PowerPoint วีดิทัศน์
- ตัวอย่างกรณีศึกษา
- เอกสารประกอบ
- ใบกิจกรรม

## 6. การประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามดำเนินการหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศุนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

6.1 การประเมินด้านระยะเวลาผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการต้องมีเวลาเข้ารับการพัฒนามิ่่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.2 การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

6.2.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

6.2.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

6.2.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

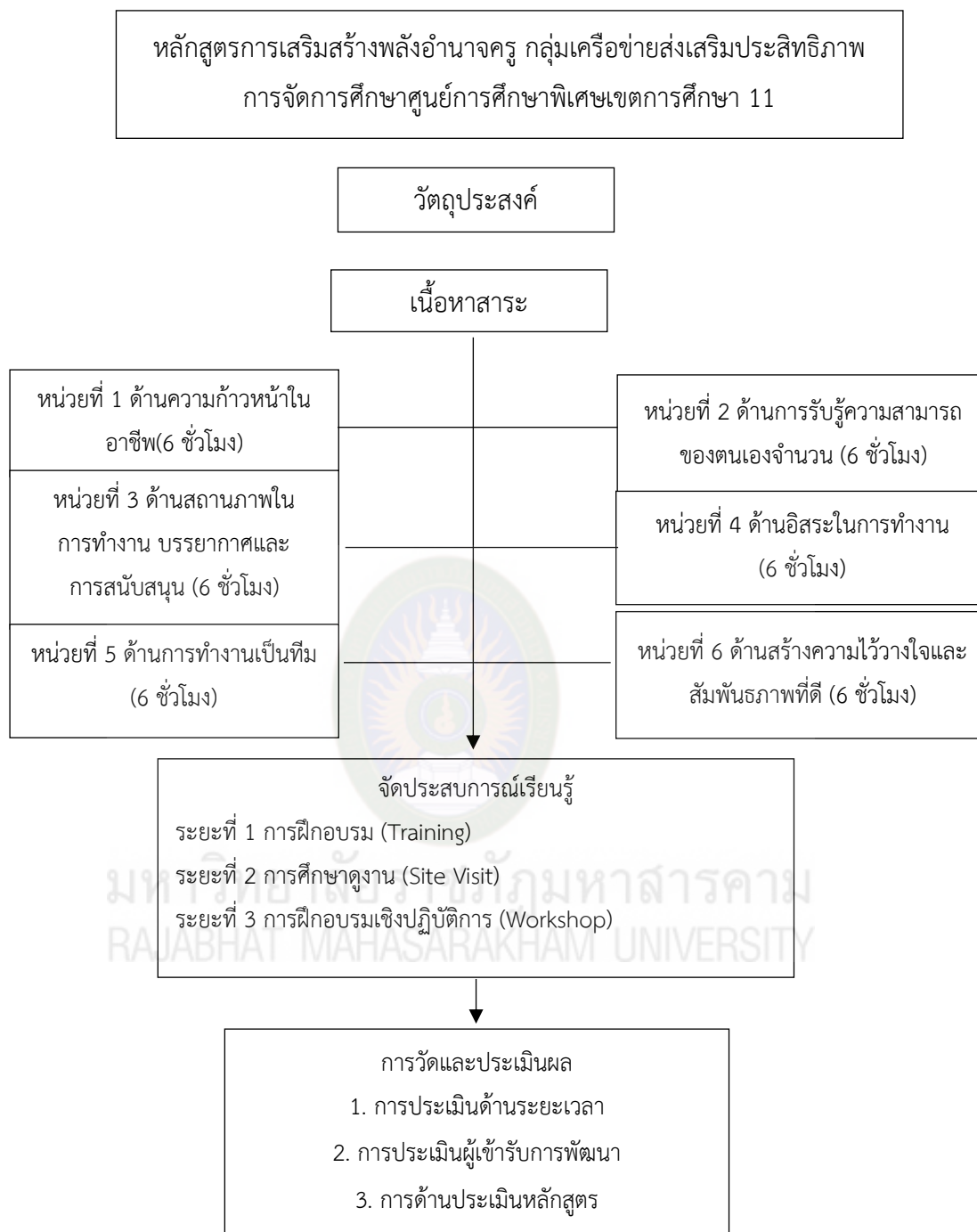
6.3 ประเมินด้านหลักสูตรโดยคะแนนประเมินผลชิ้นงานของผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการต้องมิ่่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.3.1 ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน

6.3.2 ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

6.3.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศุนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีองค์ประกอบที่สำคัญคือหลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์เนื้อหาสาระโครงสร้างหลักสูตรวิธีการพัฒนาและกิจกรรมสื่อที่ใช้ในการพัฒนาระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาการวัดและประเมินผลสามารถสรุปดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1.1 หลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## บรรณานุกรม

- แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560– 2579 (2560). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. แห่งชาติฉบับที่12 พ.ศ.2560–2564 (2560). กรุงเทพฯ:  
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (2551). กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงาน  
การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช  
2545. (2545). กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- ภูวนัย สุนา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน์*,  
20(4), 155-164.
- มณฑลวัล วุฒิวิชญานันต์. (2556). พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(4),  
220-227.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





ภาพที่ ข.1 สัมภาษณ์ นายปรัชญา สมณะช่างเผือกผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 3 สิงหาคม 2565



ภาพที่ ข.2 สัมภาษณ์นายวันชัย พิมพา กรรมการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ อดีตผู้อำนวยการผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 49 วันที่ 3 สิงหาคม 2565



ภาพที่ ข.3 สัมภาษณ์ นางสาวประทุมวัลย์ ขยันดีรองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ  
จังหวัดสุรินทร์ วันที่สัมภาษณ์ วันที่ 3 สิงหาคม 2565



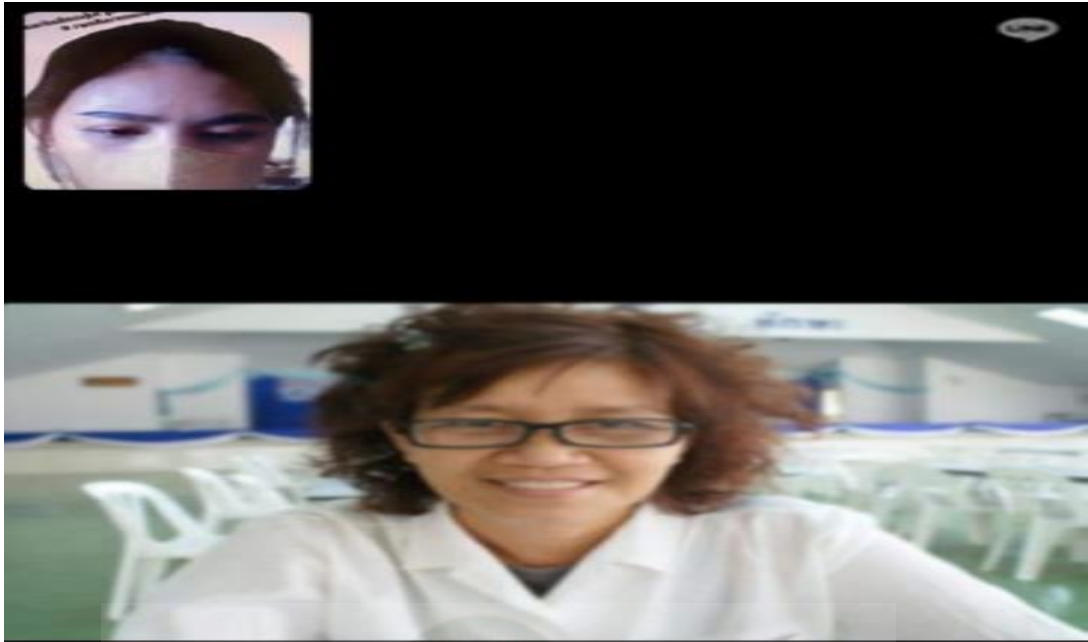
ภาพที่ ข.4 สัมภาษณ์ ดร.ปิยะธิดา ช่างประเสริฐ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วันที่ 3 สิงหาคม 2565



ภาพที่ ข.5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทาอาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น



ภาพที่ ข.6 สัมภาษณ์ นายคำจันทร์ ร่มเย็น รองคณบดีคณะครุศาสตร์ กลุ่มวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



ภาพที่ ข.7 สัมภาษณ์ นางสาวศิริรินทร์ ตันกูริมาน กรรมการสมาคมจิตวิทยาการศึกษาและ  
การแนะแนว ภาคเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ศุภธิดา ปสันตา, จำเนียร พลหาญ. (2567). แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู  
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11.  
วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 9(2). กรกฎาคม-ธันวาคม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวศุภธิดา ปสันตา  
วัน เดือน ปี เกิด 28 สิงหาคม 2535  
สถานที่เกิด 84/65 หมู่ 6 ตำบลบางบัวทอง อำเภอบางบัวทอง  
จังหวัดบุรีรัมย์ 11110  
สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ 215 หมู่ 11  
ตำบลอิสาน อำเภอมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000  
ตำแหน่ง ครู  
ประวัติการศึกษา  
พ.ศ. 2558 กายภาพบำบัดบัณฑิต (วท.บ.)  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
พ.ศ. 2565 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
พ.ศ. 2566 ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม.  
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY