

การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบผสม



นายฐาปนัญญ์ คุณมศรี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

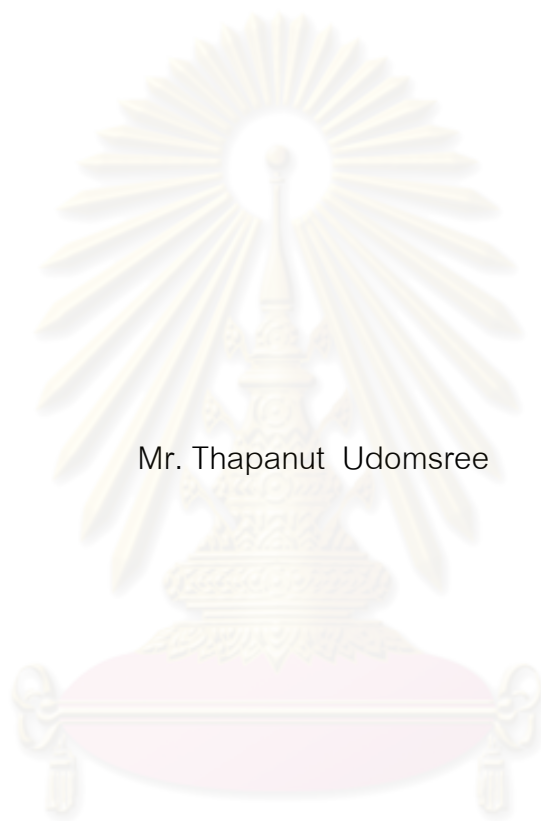
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

OUTCOMES AND IMPACTS ANALYSIS OF TEACHER EMPOWERMENT PROCESS
: A MIXED METHOD



Mr. Thapanut Udomsree

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology
Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบผสม
โดย	นายฐาปณัฐ อุดมศรี
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

.....
(ดร.วิชุดา กิจธรรम्म)

รฐาปถรัฐ อุดมศรี: การวิเคราะห์ผลลัทธิ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบผสม. (OUTCOMES AND IMPACTS ANALYSIS OF TEACHER EMPOWERMENT PROCESS: A MIXED METHOD) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 170 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 2) เพื่อวิเคราะห์ผลลัทธิ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ระเบียบวิธีที่ใช้คือการวิจัยแบบผสม โดยศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณก่อนแล้วจึงศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ สนามวิจัยคือโรงเรียน 3 แห่งแบ่งออกเป็น เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างละ 1 โรงเรียน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสำรวจพลังอำนาจครูครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ พลังอำนาจด้านความรู้ พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ และพลังอำนาจด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย สารสรเทศจากการศึกษาเชิงปริมาณ ได้ถูกนำมาใช้ในการคัดเลือกกรณีศึกษาที่มีระดับพลังอำนาจมากที่สุด 7 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกตและการวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูที่มีพลังอำนาจที่สุดมีกระบวนการเสริมพลังอำนาจด้วยตนเอง โดยพัฒนาตนเองด้านปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่ยืดหยุ่นตามลักษณะความชอบด้วยการค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ อินเทอร์เน็ตและการอบรมสัมมนา ครูมีการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายด้วยการออกกำลังกาย และด้านจิตใจด้วยการสวดมนต์ ทำสมาธิ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูของโรงเรียนทั้ง 3 แห่งมีความคล้ายคลึงกันในด้าน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพครูด้วยการจัดอบรมและสัมมนาแต่มีความแตกต่างที่โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ผลลัทธิ์ของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีต่อนักเรียนคือทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียน จากวิธีการ รูปแบบการสอนและความทุ่มเทของครู ผลลัทธิ์ต่อพฤติกรรมนักเรียน พบว่าครูที่มีพลังอำนาจมาก มักเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบและการลงโทษ 3) ผลกระทบในทางบวกของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ คือ ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานมีความความยกย่อง ชื่นชมครู และยังช่วยให้โรงเรียน และชุมชนมีการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ส่วนผลกระทบในทางลบ คือเกิดกับครอบครัวของครู เนื่องจากครูใช้เวลาในการทำงานมาก

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต
 สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
 ปีการศึกษา 2553

#5283825727 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS : EMPOWERMENT/MIXED METHOD

THAPANUT UDOMSREE : OUTCOMES AND IMPACTS ANALYSIS OF
TEACHER EMPOWERMENT PROCESS:A MIXED METHOD

STUDENTS ADVISOR : ASSOC. PROF. SIRIPAARN SUWANMONKHA,Ph.D.,
170 pp.

This study had three objectives: 1) to analyse the teacher empowerment process in large, medium and small size secondary schools; 2) to analyse the outcomes of the teacher empowerment process in large, medium and small size secondary schools; 3) to analyse the positive and negative impacts of the teacher empowerment process in large, medium and small size secondary schools. This study used a mixed methods approach. The study were begun with quantitative data analysis and ended with qualitative data analysis. The studied fields were three schools, one school from each size category: large, medium and small. The survey instrument was a questionnaire concerning the teacher empowerment process which covered 5 aspects of empowers: vision power, knowledge power, family security power, social power and technology literacy power. Informations from the survey were used to select 7 teachers with the highest level of empowerment. The 7 cases were studied through interview, observation and document analysis.

The research results were as follow: 1) The teachers who had the highest level of empowerment, achieved their status by personal drive and motivation. This empowerment was achieved by continual development of knowledge. The format of their development was pragmatic through reading books, using of the internet, watching cinema, doing exercise, praying and meditating. The processes of teacher empowerment were similar among large, medium and small size schools. Teachers work in teams and developed themselves through training and seminars. In larger and medium-sized schools, teachers had a greater motivation than smaller schools due to a more favourable working environment. 2) The outcomes of the teacher empowerment process were the students' stronger work-ethic because of their teachers' increased abilities and motivation to teach. The teachers with higher empowerment were also strict to support the guidelines and rules of the school more closely. 3) The direct positive impacts of the teacher empowerment process were the increasing in reputation of the empowered teachers among their colleagues. In addition the schools and communities were forge a closer relationship and cooperation. The direct negative impacts of the teacher empowerment process was that the teachers had to spend more time in work therefore had less time with their families.

Department : Educational Research and Psychology

Student's Signature

Field of Study: Educational Research Methodology

Advisor's Signature

Academic Year : 2010

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา โดยได้ให้แนวคิด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความห่วงใยและเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวาณิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิชุดา กิจจรธรรม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบและแก้ไขในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาและจิตวิทยาการศึกษาที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์

ขอกราบขอบพระคุณคุณคณะครู และนักเรียนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และทำให้ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ สาขาวิชาวิทยาการศึกษาศึกษาที่คอยให้กำลังใจและเป็นกำลังใจที่ดีในเรื่องเรียนและเรื่องงานตลอดมา

ท้ายนี้ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ - คุณแม่ และญาติ ๆ ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และเป็นกำลังใจที่ดียิ่งเสมอมา ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความเป็นมาและนิยามของ “พลังอำนาจ”.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับ “พลังอำนาจ”.....	14
งานวิจัยเกี่ยวกับ “การเสริมพลังอำนาจครู”.....	26
การศึกษาผลกระทบ (Impact study).....	32
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research).....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
การวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครูเพื่อเลือกกรณีศึกษา.....	37
การวิเคราะห์กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบ.....	43

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจครูเพื่อเลือกกรณีศึกษา.....	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ตอนที่ 2 ระดับพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก.....	54
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบ.....	63
ตอนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่.....	63
ตอนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนขนาดกลาง.....	97
ตอนที่ 3 กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนขนาดเล็ก.....	115
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 โรงเรียน.....	128
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	134
สรุปผลการวิจัย.....	135
อภิปรายผลการวิจัย.....	138
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้.....	140
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	141
รายการอ้างอิง.....	142
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	147
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงปริมาณ).....	149
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงคุณภาพ).....	153
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีIOC.....	159
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน.....	161
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	170

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่	
3.1 สัดส่วนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42.....	38
3.2 โครงสร้างของแบบสอบถาม.....	39
3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	42
3.4 จำนวนครูจำแนกตามระดับพลังอำนาจ.....	44
3.5 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.6 เครื่องมือเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ.....	48
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง.....	53
4.2 จำนวนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีระดับพลังอำนาจในระดับต่าง ๆ.....	54
4.3 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจครูในโรงเรียน และ ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา.....	55
4.4 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา.....	56
4.5 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านความรู้ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา.....	58
4.6 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัวในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา.....	59
4.7 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา.....	60
4.8 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยีในโรงเรียนและพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา.....	60
4.9 ลักษณะของครูผู้มีพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุด.....	62
5.1 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2553.....	67
5.2 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2553.....	68
5.3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง(โรงเรียนขนาดใหญ่).....	69
5.4 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง(โรงเรียนขนาดใหญ่).....	72
5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียน(โรงเรียนขนาดใหญ่).....	74
5.6 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียน(โรงเรียนขนาดใหญ่).....	86
5.7 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียน (สัมภาษณ์นักเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่).....	90

	หน้า
ตารางที่	
5.8 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนโรงเรียนขนาดกลาง ปีการศึกษา 2553.....	99
5.9 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดกลาง ปีการศึกษา 2553.....	100
5.10 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดจากตนเอง(โรงเรียนขนาดกลาง)	101
5.11 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดจากตนเอง(โรงเรียนขนาดกลาง)	101
5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียน(โรงเรียนขนาดกลาง)	104
5.13 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียน(โรงเรียนขนาดกลาง)	110
5.14 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียน (สัมภาษณ์นักเรียนโรงเรียนขนาดกลาง)	113
5.15 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2553.....	117
5.16 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2553.....	118
5.17 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดจากตนเอง(โรงเรียนขนาดเล็ก)	119
5.18 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียน.....	122
5.19 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียน (สัมภาษณ์นักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก)	126
5.20 ผลการวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู ผลลัพธ์และผลกระทบจาก กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู.....	129

สารบัญญภาพ	หน้า
แผนภาพที่	
2.1 แนวความคิดการเสริมพลังอำนาจแบบปรัมาติดอำนาจของเทรซี.....	15
2.2 รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอร์.....	16
2.3 แนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของคอนเจอร์ และ คาร์นูโก.....	19
2.4 แบบแผนการรู้คิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ โทมัสและเวลเฮ้าส์.....	20
2.5 กรอบแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง “พลังอำนาจ”	25
2.6 กรอบแนวคิดจากการศึกษาวิจัย เรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครู”	30
2.7 องค์ความรู้ ในปัจจุบันเรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครู”	31
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	33
5.1 แผนผังโรงเรียนขนาดใหญ่.....	65
5.2 แผนผังโรงเรียนขนาดกลาง.....	98
5.3 แผนผังโรงเรียนขนาดเล็ก.....	116

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลกในปัจจุบันทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับสถานะของการแข่งขันและจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งที่ท้าทายดังกล่าวได้ ประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 – 2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้าง “สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยมีพันธกิจแรกคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีคุณธรรมนำความรู้ โดยกำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ Reimers(2003) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2544) ที่ให้ความเห็นว่าครูที่มีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ ย่อมช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุข และสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากเปรียบเทียบกับนานาชาติประเทศแล้วจะพบว่าการจัดการศึกษาของไทยใช้งบประมาณสูงกว่ามาก แต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับกลับต่ำกว่าทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติของ IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดให้การศึกษารวมของประเทศไทยมีคุณภาพอยู่ในลำดับที่ 47 จาก 57 ประเทศ รวมถึงการจัดดัชนีการพัฒนายุทธศาสตร์ประจำปี 2552 ที่ไทยได้รับการจัดให้อยู่ลำดับที่ 81 จากทั้งหมด 109 ประเทศ

จากปัญหาดังกล่าว อาจสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการทางการศึกษาของประเทศในอดีตที่ผ่านมา เป็นระบบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพครู และนักเรียนมากนัก เพราะเป็นการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจสั่งการและการตัดสินใจไว้ที่หน่วยงานส่วนกลาง

การบริหารใช้อำนาจการสั่งการตามสายงานมีความเคร่งครัด และมีกฎระเบียบเข้มงวด เปลี่ยนแปลงยาก ทำให้ครูไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ครูจึงมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในภาวะไร้อำนาจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ หรือ Empowerment จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรในองค์กรต่างๆ เพราะการเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล องค์กรและชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตนจะทำให้บุคคลรู้ในคุณค่า และความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน และเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับความมีอิสระและการมีความรับผิดชอบ การเสริมพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างเสริมและเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดแผนงานต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ในประเทศไทยพบว่าแนวคิดการเสริมพลังอำนาจเข้ามามีบทบาทและแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์กรของเอกชน และพยาบาล ซึ่งมีนักวิจัยของไทยศึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในองค์กรพยาบาลไว้จำนวนมาก สำหรับการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูนั้น ก็มีการนำแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มาศึกษาเช่นเดียวกัน เช่น ในช่วงแรกการศึกษาเรื่องพลังอำนาจของ ประวิต เอรารวรรณ์ (2539) พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมพลังอำนาจครูคืออิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ การมีส่วนร่วมบรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ขวัญกำลังใจ และรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจกันและการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ซึ่งสิ่งจูงใจในการเสริมพลังอำนาจครู คือรางวัลและการชมเชย การฝึกอบรมและพัฒนาสถานภาพครู ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งการให้สิ่งจูงใจเหล่านี้แก่ครู ต้องยึดหลักสำคัญคือต้องให้เกียรติให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นและเปิดเผย ให้การมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ

จากการศึกษาของอารี แดงอุทัย (2541) พบว่าการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของครูและการศึกษาของปียธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) พบว่า

การเสริมพลังอำนาจครู พิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู และผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครู เมื่อจัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพความเป็นอิสระ การให้โอกาสในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุนและความรู้สึกมีคุณค่าในตน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่า พลังอำนาจของครูเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ระบบการศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพลังอำนาจของครูที่ผ่านมาขาดการค้นคว้าถึงผลของการเสริมพลังอำนาจครู ที่มีต่อนักเรียน อันเป็นผลผลิตสำคัญที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

ในการเสริมพลังอำนาจครูนั้น โรงเรียนนับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการและส่งเสริมให้ครูแต่ละคน ได้รับการเสริมพลังอำนาจอย่างเต็มที่ ซึ่งศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียนก็มีความแตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นขนาดพื้นที่ จำนวนนักเรียน จำนวนครูและบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการในโรงเรียนมีมาตรฐานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(2553) รอบที่สองระยะครึ่งวงจรร (พ.ศ.2549-2553) โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 22,456 แห่ง มีค่าเฉลี่ยในระดับพอใช้ มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรองร้อยละ 79.68 และโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองร้อยละ 20.32 ในจำนวนทั้งหมดนี้แบ่งออกเป็นโรงเรียนคุณภาพดีหนึ่งประเภทหนึ่ง 4,306 แห่ง โรงเรียนคุณภาพดี 5,298 แห่งและโรงเรียนคุณภาพพอใช้ 8,288 แห่ง ที่เหลืออีก 4,524 แห่ง ล้วนเป็นโรงเรียนไม่ได้มาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งจากผลการประเมินพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษผ่านการรับรองสูงสุด

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทำให้เห็นถึงภาพรวมของโรงเรียนขนาดต่างๆ ในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูและผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กกว่า มีลักษณะเป็นอย่างไร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมุ่งที่จะศึกษาว่าการเสริมพลังอำนาจครูมีกับผลลัพธ์และผลกระทบบ้างอย่างไรบ้างต่อนักเรียน โรงเรียน ชุมชน สาระสนเทศที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์แนวคิดและแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนต่อไป

คำถามวิจัย

1. กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นอย่างไร
3. ผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู ในครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษาคือ มุ่งอธิบายการเสริมพลังอำนาจครูในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์
2. การวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ นักเรียนและครู ที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ และได้รับผลลัพธ์และผลกระทบจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู
3. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรต้นได้แก่กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู
 - 2.2 ตัวแปรตามได้แก่ พลังอำนาจครู ผลลัพธ์ และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยสามารถสรุปคำจำกัดความตัวแปรต่างๆดังนี้

พลังอำนาจครู(teacher power) หมายถึง กำลัง ความสามารถ หรืออำนาจ ซึ่งเป็นศักยภาพของครูที่ส่งอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นหรือในการทำงาน สามารถแสดงออกมาในรูปของพลังงานในการปฏิบัติ 5 รูปแบบ คือพลังอำนาจทางด้านความคิด หรือพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ พลังอำนาจด้านความรู้ พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี

พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พลังอำนาจที่ครูสร้างขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ทั้งหลาย มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยจะแสดงออกให้เห็นในรูปของความสามารถในการคิดและตัดสินใจเรื่องราว การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว มีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจเนื่องจากได้มีการฝึกสมาธิและการควบคุมสติอยู่เสมอ

พลังอำนาจด้านความรู้ หมายถึง พลังอำนาจที่เกิดจากการพัฒนาและสั่งสมประสบการณ์ของครูโดยเริ่มต้นจากความสนใจ ความถนัดที่นำไปสู่การเรียนรู้และเข้าใจ ครูที่มีพลังอำนาจด้านความรู้สูงต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอเป็นคนที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่ๆไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านการศึกษาหรือไม่ก็ตาม รู้วิธีการใช้ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตัวเอง และองค์กร

พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว หมายถึง พลังอำนาจที่เกิดจากการใช้ทรัพย์สิน เงินทอง โดยแสดงให้เห็นจากการจัดการด้านการเงินในครอบครัวอย่างเป็นระบบ ความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ มีความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย การอยู่ในภาวะปราศจากหนี้สินและสามารถดูแลคนในครอบครัวในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่

พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ หมายถึง พลังอำนาจพื้นฐานในการเข้าสังคมของครู โดยวิเคราะห์ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน ไปจนถึงระดับสังคมใหญ่ๆ มีระบบความสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดความสุข และมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมด้วยความไว้วางใจ

พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี หมายถึงอำนาจที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยครูสามารถใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องแม่นยำ

มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสามารถเก็บข้อมูล สืบค้นข้อมูลได้อย่างกว้างขวางทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว

กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู (teacher empowerment process) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาเพื่อให้เกิดพลังอำนาจครู แบ่งเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจด้วยตนเองที่ประกอบด้วยการพัฒนากาย ปัญญา และจิตกับกระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยการมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กร

กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ครูปฏิบัติหรือกระทำเพื่อพัฒนาตนเองโดยปราศจากการช่วยเหลือของโรงเรียน ประกอบด้วยการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านปัญญา และด้านจิตใจ

กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนได้มีการจัดกระทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมพลังอำนาจครู ประกอบด้วยการมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กร

ผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจครู หมายถึง ผลของการเสริมพลังอำนาจครูที่ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครู

การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานหรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน มีการควบคุมและการให้อิสระในการทำงานอย่างสมดุล รวมทั้งให้โอกาสและความเสมอภาคกับทุกคนในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน ให้เงินเดือน สวัสดิการและสถานภาพที่เหมาะสม ให้รางวัลและชมเชยให้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

การสร้างทีมงาน หมายถึง การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในกลุ่มครู มีการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนที่ชัดเจน และมีการสร้างภาวะผู้นำในงานที่รับผิดชอบให้กับครู

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง การที่หน่วยงาน สถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทางด้านวิชาการและทักษะความรู้ ซึ่งสามารถทำได้ โดยการจัดการฝึกอบรม การสร้างแหล่งการเรียนรู้สำหรับครู

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึงครูได้รับโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจและการรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งด้านการงานและการบริหาร รวมถึงได้รับการสนับสนุนและร่วมทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
2. ได้ผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีต่อนักเรียนที่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการสอนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเองต่อไป
3. นำแนวทางในการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่มีประสิทธิภาพไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนได้จริง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบผสมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ความเป็นมาและนิยามของ “พลังอำนาจ” ตอนที่ 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับ “พลังอำนาจ” ตอนที่ 3 งานวิจัยเกี่ยวกับ “พลังอำนาจครู” ตอนที่ 4 การศึกษาผลกระทบ (impact study) ตอนที่ 5 วิธีการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ความเป็นมาและนิยามของ “พลังอำนาจ”

การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน แต่เดิมนั้นแนวคิดนี้เป็นสิ่งที่สนใจในการจิตวิทยา การเมือง และด้านจริยธรรม โดยเริ่มต้นมาจากแนวคิดในทางสังคมวิทยาที่ใช้ปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และความด้อยโอกาส จึงมีการนำความคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคมและถูกกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา ซึ่งมีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี กลุ่มรักร่วมเพศ การส่งเสริมสุขภาพบุคคลและชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มนักศึกษา ตลอดจนพยาบาลและครู เป็นต้น

ในปัจจุบัน การเสริมพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร เพราะเป็นแนวคิดหนึ่งในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับความนิยม โดยเริ่มจากทฤษฎี Y ของ Douglas Mc.Gregor ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในองค์กรได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) การพัฒนาคุณภาพงาน (quality circle) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (employee involvement) เป็นต้น และได้รับการยอมรับมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21

เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรมีแรงกดดันมากกระทบอย่างมาก ทั้งจากภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร เช่น ผู้บริโภคคำนึงถึงคุณภาพการบริการมากขึ้น แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และแรงกดดันจากภายในองค์กร เช่น ความเปราะบางของบุคลากร ความคับข้องใจในการทำงานที่เต็มไปด้วยภาวะเบียดเบียนข้อบังคับมาก (Scott and Jaffe, 1991) ซึ่งสภาพการณ์นี้เกิดไปทั่วทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรราชการซึ่งเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุด มีโครงสร้างที่ทื่อทะ

ที่ถูกมองว่าปรับเปลี่ยนได้ยาก แต่ก็ใช้องค์กรที่ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2538) แนวคิดในการเสริมพลังอำนาจ จึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรว่าสามารถทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (Kinlaw, 1995) และเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลผลิตขององค์กร สร้างความรักและความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานของตนเอง และการใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล จะนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งตน รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า ช่วยให้คุณมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิตเข้าใจเศรษฐกิจและสังคมได้ดี ซึ่งส่งผลให้คุณมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ (อรพวรรณ ลือบุญวัชรชัย, 2541)

นิยาม ความหมาย

คำว่า “พลังอำนาจ” หรือ "POWER" มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า กำลัง ความสามารถ หรืออำนาจ ซึ่งเป็นศักยภาพที่บุคคลหรือกลุ่มคนมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นหรือในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

อรรถสิทธิ์ หัสถียรธรรม (2547) ได้กล่าวไว้ในหนังสือศาสตร์แห่งการสร้างอำนาจไว้ว่า พลังอำนาจของมนุษย์ในปัจจุบัน ไม่ได้มีการกำหนดรูปร่างที่แน่นอนตายตัว แต่สามารถแสดงออกมาในรูปของพลังงาน ซึ่งมีอยู่ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พลังอำนาจทางด้านความคิด หรือ พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (vision power)

พลังอำนาจทางด้านความคิด หรือพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (vision power) เกิดขึ้นมาจากการรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งหลายที่อยู่ในขอบเขตที่เราจะคาดคะเนได้ มาวิเคราะห์อย่างละเอียดและสังเคราะห์ออกมาเป็นภาพพจน์หรือเหตุการณ์ที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต ยกตัวอย่างเช่นพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงมีสายพระเนตรอันยาวไกลในการป้องกันภัยการคุกคามจากเหล่าประเทศล่าอาณานิคม โดยทรงดำเนินนโยบายทางการทูตอย่างรัดกุม จนประเทศชาติผ่านพ้นวิกฤตมาได้ ซึ่งในการสร้างพลังอำนาจทางด้านความคิด หรือพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (vision power) นั้นต้องประกอบไปด้วย การมีสภาพจิตเป็นกลางไม่อคติ การเป็นผู้ติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง รู้จักใช้เทคโนโลยี และเป็นผู้ที่มีสายสัมพันธ์ต่อผู้อื่นอย่างกว้างขวาง

2. พลังอำนาจด้านความรู้ (knowledge power)

พลังอำนาจด้านความรู้ (knowledge power) คือ พลังอำนาจที่เกิดจากการพัฒนาและสั่งสมประสบการณ์ของบุคคลโดยเริ่มต้นจากความสนใจ ความถนัดที่นำไปสู่การเรียนรู้และเข้าใจการพัฒนาพลังอำนาจด้านความรู้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ว่าความรู้ด้านใดเป็นจุดแข็ง

ของตนเองและสร้างโอกาสในการพัฒนาด้วยการใช้เวลา และงบประมาณเพื่อให้ความรู้นั้นๆ พัฒนาไปสู่พลังอำนาจด้านความรู้ที่มีศักยภาพสูงที่สุด

3. พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (financial power)

พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (financial power) คือ พลังอำนาจที่จำเป็นที่จะนำไปสู่การสร้างโอกาส ในการพัฒนาพลังอำนาจด้านอื่น ๆ กล่าวคือ พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัวเป็นพลังอำนาจที่มีความสำคัญมากในสังคมระบบทุนนิยม ผู้ที่มีพลังอำนาจทางการเงินสูงคือบุคคลที่มีความสมดุลในด้านรายได้และรายจ่ายในชีวิตประจำวัน เป็นบุคคลที่ปราศจากภาวะหนี้สิน มีความพร้อมในการใช้พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัวซื้อหาพลังอำนาจด้านอื่น ๆ เช่น การซื้อเทคโนโลยี การซื้อหนังสือ การเรียน เป็นต้น

4. พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (social power)

พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (social power) คือ พลังอำนาจพื้นฐานในการเข้าสังคมของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน ไปจนถึงระดับสังคมใหญ่ ๆ และประเทศชาติ พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะต้องเป็นความสัมพันธ์แบบ “Win Win Situation” ซึ่งหมายถึง “การที่ทุกฝ่ายต่างได้ผลประโยชน์ร่วมกันในสัดส่วนที่เหมาะสม” ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์นั้นๆ เป็นไปอย่างมีความสุข และในปัจจุบันเมื่อสังคมของมนุษย์มีการขยายตัวมากขึ้น พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

5. พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (technology application power)

พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (technology application power) คือ การเสริมศักยภาพของบุคคลโดยการประยุกต์ใช้เครื่องมือ ข่าวสารหรือสารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาพลังอำนาจด้านอื่นๆ เช่น การศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาพลังอำนาจด้านความรู้ การติดต่อสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ โดยพลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยีจะทำให้บุคคลมีความกล้าและมั่นใจที่จะตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งทั้งในเรื่องการทำงานและในชีวิตประจำวัน

คำว่า “การเสริมพลังอำนาจ” (empowerment) ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (2005) ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ

- 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority)
- 2) การจัดเครื่องมือให้หรือให้โอกาส (to provide with the means or opportunity)
- 3) การส่งเสริมการประจักษ์แจ้งในตน (to promote the self-actualization)

ความหมายของการเสริมพลังอำนาจแบ่งออกได้หลายระดับ (Wellerstein and Bernstein, 1988 อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ, 2546) ดังนี้

1. การให้ความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล หรือความสามารถของบุคคล

กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลหรือความสามารถของบุคคล มีดังนี้

คอนเจอร์ และคานูโก (Conger and Kanungo, 1988) เน้นถึงการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยการขจัดความรู้สึกไร้อำนาจของบุคคล ให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ โทมัส และ เวลเฮ้าส์ (Thomas and Velhouse, 1990) และ สปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995) ที่ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ความหมายดังกล่าวเป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อในเรื่อง ประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายของงาน หรือขององค์กร

กิบสัน (Gibson, 1991) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

อวยพร ตันมุขกุล (2540) ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคล องค์กร มีพลังอำนาจในการควบคุมชีวิตตนเอง เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับ การส่งเสริม การช่วยเหลือชี้แนะให้บุคคล เกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาของตนเองและใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเกิดความรู้สึก สามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้

สุมาลี ชุนจันดี (2541) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจในงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดูเป้าหมายโดยการให้อำนาจ ให้การสนับสนุนให้ทรัพยากร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานโดยรวม

อาชัญญา รัตนอุบล (2547) เสนอความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องและจำเป็นต้องใช้

ในการปฏิบัติงานในองค์กรและรู้จักการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินการต่อไป

จากนักคิดนักปรัชญาที่ได้กำหนดความหมายของการเสริมพลังอำนาจไว้ข้างต้น เห็นได้ว่าการนิยามมีความซ้ำซ้อนกัน เนื่องจากมีความแตกต่างกันในด้านบริบท ประสบการณ์ และความรู้ความเข้าใจของนักคิดนักปรัชญาแต่ละคน ซึ่งโดยรวมแล้วการให้ความหมายของนักคิดนักปรัชญากลุ่มนี้ เป็นการเสริมพลังอำนาจด้วยการพัฒนาระดับบุคคล

2. การให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานหรือองค์กร

กลุ่มนักวิชาการได้ให้ความหมายของการส่งเสริมพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานหรือองค์กร ประกอบด้วย

กรีสเลย์ และคิง (Greasley and King, 2005) กล่าวว่า ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ (Concept of power) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้น การควบคุม (Control) การปกครอง (Hierarchy) และการควบคุมอย่างเคร่งครัด (Rigidity) แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการ จะหมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Tebbit, 1993) ทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยรวม (Kinlaw, 1995) และมีการจัดเครื่องมือและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาการสร้าง และเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล (Hawks, 1992)

อติพร ทองหล่อ (2546) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคคลและทีมงาน พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ และมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กรร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร สิงห์เนตร (2539) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจมีความหมายได้ทั้งเป็น กระบวนการและผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นในตัวบุคคล องค์กรหรือชุมชนที่ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา ดำเนินการเกี่ยวกับตนเอง องค์กร ชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งหากพิจารณาตามความหมายจะเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจมีความหมายทั้งเป็น กระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (product)

ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมโดยมีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อบุคคลอื่นและต่อองค์กรในทางบวก

3. บทบาทของครูที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจ

บทบาทของครูตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้เปลี่ยนไปตามสภาพของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและวัฒนธรรมใหม่ ๆ บทบาทของครูที่สำคัญที่สุด คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถ และนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคมและประเทศชาติสืบไป นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน เป็นนักวางแผน นักพัฒนา และเป็นผู้นำชุมชน เป็นต้น

ลีปพนธ์ เกตุทัต (2539) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูไว้ ดังนี้

ในฐานะเป็นคนดี ก่อให้เกิดศรัทธาในศิษย์ พ่อ แม่และชุมชน ครูต้องวางตนเป็นคนดี ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ

1) ในฐานะที่เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ครูต้องเน้นวิธีการเรียนรู้มากกว่าสอนให้ท่องจำ พยายามจัดให้นักเรียนเรียนเป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน

2) ในฐานะเป็นคนของชุมชน เรียนรู้จากชุมชนถึงสภาพการทำมาหากิน สภาพประวัติศาสตร์ของชุมชน นำเรื่องจากชุมชนมารวมเป็นตัวอย่างเสริมหลักวิชาในหนังสือ ช่วยเหลือชุมชนในการเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

3) ให้วิชาความรู้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ สิ่งดี สิ่งไม่ดี แยกแยะสิ่งปฏิญญาที่มาจากภายนอก ออกจากสิ่งที่เป็นกระแสไหลมาจากภายนอก ไม่ว่าสิ่งมอมเมาที่มากับสื่อมวลชนหรือภาพโฆษณาสินค้า กระตุ้นให้นักเรียนและชุมชนเลือกสรรสิ่งที่ดี

4) เป็นผู้ประสานการเรียนรู้ในโรงเรียน นอกโรงเรียน จากชุมชน จากธุรกิจเอกชน จากสถาบันต่าง ๆ ในสังคม ช่วยเปิดหูเปิดตาให้กว้างถึงเพื่อนบ้านนอกประเทศ

5) ครูทุกคนโดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้ เรียนรู้วิธีหาความรู้จากเทคโนโลยีใหม่ ต้องติดตามความก้าวหน้าใหม่ ๆ โยงความรู้กับการปรับปรุงนำไปปฏิบัติ เพื่อช่วยยกฐานะความเป็นผู้ให้ความรู้ของสังคมและชุมชนโดยรอบ

รุ่ง แก้วแดง (2544) กล่าวถึง บทบาทของครูว่า ครูมีบทบาทและมีความสำคัญยิ่ง ในฐานะผู้ให้การศึกษาชาติ ครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ มีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทาง

ตรงกันข้าม ชาตินี้ได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้ ชาตินั้นก็จะเสียมโถมและถึงกับล่มสลายได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครู ล้วนเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังและต้องการให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้ถ่ายทอด อบรมสั่งสอน ให้การศึกษา กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ให้การอบรมศีลธรรม จริยธรรม พัฒนาและสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ ให้มีคุณภาพมาตรฐานสูง ถ่ายทอดวัฒนธรรมและค่านิยม บทบาทในการเป็นผู้ประสานการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน การสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตที่ดีงามและสร้างสรรค์สังคม จนบางครั้งดูเหมือนว่าครูจำเป็นต้อง ใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ภายในอย่างสูงเทียบเท่ากับภาระงานที่มี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนหรือเกิดข้อบกพร่องให้น้อยที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริง ครูคือปุถุชนคนหนึ่ง ที่สามารถเกิดความอ่อนล้า เหนื่อยหน่าย ขาดพลังในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นแนวทางที่จะช่วยเติมพลังให้ครู ในการปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับ “พลังอำนาจ”

ในปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจมีอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งในบางทฤษฎีก็มีการกล่าวถึงตัวแปรที่มีความซ้ำซ้อนกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้างและการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2547) ดังนี้

1. **แนวคิดการเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้าง** เป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

2. **แนวคิดการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ** จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง

2.1 แนวคิด/ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้าง

2.1.1 แนวความคิดการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี (Tracy, 1990)

เทรซีได้เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผ่านการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ 10 ขั้นตอน ได้แก่

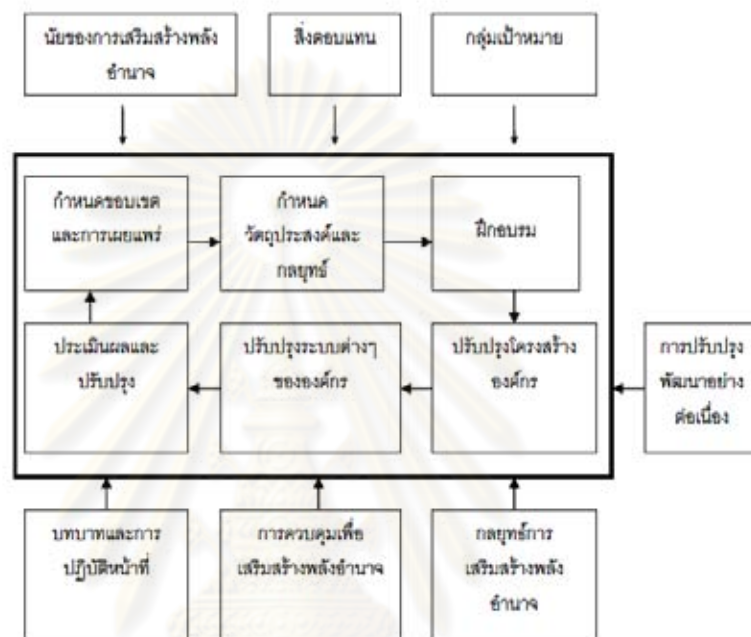
- 1) กำหนดความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้ปฏิบัติงาน และเป้าหมาย ภารกิจขององค์กร
- 2) มอบหมายขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 3) กำหนดมาตรฐานในการทำงาน โดยองค์กรต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 4) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนา
- 5) ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
- 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการทำงาน
- 7) ให้การยกย่องหรือยอมรับ ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- 8) ให้ความไว้วางใจ ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
- 9) ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาด ที่อาจจะเกิดขึ้นร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน
- 10) ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 2.1 แนวความคิดการเสริมพลังอำนาจแบบปิรามิดอำนาจของเทรซี

2.1.2 แนวคิดการจัดการกระบวนการเสริมพลังอำนาจของคินลอว์(Kinlaw, 1995)

คินลอว์ ได้เสนอแนวคิดการจัดการกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (empowerment process management model) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ขั้นตอน (step) และข้อมูลสารสนเทศที่นำเข้าไป (information inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 2.2 รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอว์

จากภาพประกอบจะเห็นว่า รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์กร (organizational structure) โดยเน้นการผูกอบรวมผู้ปฏิบัติงาน และการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการทำงานในองค์กรก่อน ซึ่งต่างจากรูปแบบปรัมาติดอำนาจของเทรซี ที่เสนอมาก่อนหน้า

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กร ของ คานเตอร์ (Kanter, 1993)

คานเตอร์ เจ้าของทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้าง ที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

1) อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วย

ความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) การได้รับทรัพยากร หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1.1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (material) เงินทุน (fund) ขอบเขต (space) และเวลา (time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวก หรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองของความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

2) ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใยรับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่าเมื่อไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

4) การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ คานเตอร์ (Kanter, 1977) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

4.1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

4.2) การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (reward and recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

2.1.4 แนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของคอนเจอร์ และ คาร์นูกิ (Conger and Kanungo,1988)

คอนเจอร์ และ คาร์นูกิ กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และ คาร์นูกิได้เสนอกระบวนการเสริมพลังอำนาจไว้ดังนี้



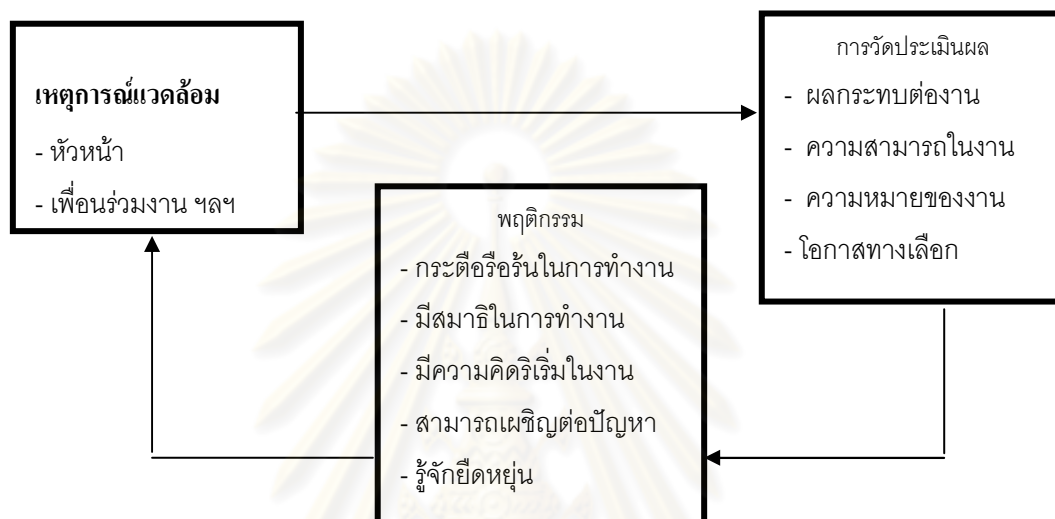
แผนภาพที่ 2.3 แนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของคอนเจอร์ และ คาร์นูกิ

2.2 แนวคิด/ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ

2.2.1 แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของโทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas and Velthouse, 1990)

โทมัสและเวลเฮ้าส์ ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การเสริมพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้น ๆ และ

เป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน ซึ่ง โทมัสและเวลเฮาส์ ได้เสนอแบบแผนการรับรู้การเสริมพลังอำนาจ (cognitive model of empowerment) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (environmental events) พฤติกรรม (behavior) และการวัดประเมินงาน (task assessment)



แผนภาพที่ 2.4 แบบแผนการรับรู้คิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ โทมัสและเวลเฮาส์

2.2.2 แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของสก๊อตและเจฟเฟ (Scott and Jaffe. 1991)

สก๊อตและเจฟเฟได้เสนอมือถือประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

1) การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องเป็นธรรมชาติ(validation) ให้สารสนเทศ (information) และให้มีส่วนร่วม (participation)

2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3) สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจเพียงใด

กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงาน หรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึง การมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง ความสมดุล ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการสนองตอบความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

5) การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรคือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

จะเห็นว่ารูปแบบการเสริมพลังอำนาจของ สก็อตและเจฟเฟ้ เน้นการสร้างความสัมพันธ์ (relation) ของคนในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงาน สร้างความร่วมมือในการทำงาน และสร้างทีมงาน รวมทั้งการเปลี่ยนเจตคติของผู้ปฏิบัติให้มีภาวะผู้นำและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น

2.2.3 แนวคิด/ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของครู

แนวคิดมิติการเสริมพลังอำนาจของครูของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท(Shortand Rinehart ,1992)

จากการศึกษาในระดับการได้รับการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท แบ่งมิติการเสริมพลังอำนาจครูออกเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอน

2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (professional growth) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับ การที่ผู้บริหารให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน

3) สถานภาพ (status) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับ การยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน การเชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ

4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองมีทักษะความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน

5) ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรการเลือกตำราและการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระของครูเป็นความรู้สึกว่าตนสามารถทำการตัดสินใจ ได้อย่างมีอิสระภาพ

6) ผลกระทบ (impact) หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนเองได้รับผลกระทบจากการ ทำงานโดยการที่ครูมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียน ที่มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

Renihan (1992 อ้างถึงใน Fleming,1996) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจครู หมายถึง การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญขององค์กร ให้โอกาสในการสร้างเป้าหมายขององค์กร จุดประสงค์สำหรับทีมงาน การทำหน้าที่ของทีมงาน และการให้โอกาสในการเป็นผู้นำที่แท้จริงในสถานการณ์ที่พิเศษของโรงเรียนอย่างแท้จริง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา บทบาทของครูถูกคาดหวังให้มีการตัดสินใจและร่วมการบริหารโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งความคิดรวบยอดของการเสริมพลังอำนาจครูนั้นครอบคลุมในสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครู
- 2) ความเชื่อถือต่อตัวครูและพัฒนาเงื่อนไขการทำงานของครู
- 3) เงินเดือนในอัตราที่สูง และมีโครงสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 4) การปฏิรูปให้มีระบบการควบคุมวิชาชีพครู
- 5) อิสระทางวิชาการและความเป็นมืออาชีพ

นอกจากนี้บลาส และ บลาส (Blase; and Blasé, 1994) ยังเสนอว่า กระบวนการเสริมพลังอำนาจครุณั้โรงเรียนมีส่วนที่จะต้องร่วมจัดกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) เชื้อม่นและให้ความไว้วางใจในความเชี่ยวชาญของครู
- 2) จัดโครงสร้างและระบบในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ครูทำงานได้ดีที่สุด
- 3) สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานและพัฒนาทีมงาน
- 4) สนับสนุนให้ครูมีอิสระทางวิชาการและคิดค้นนวัตกรรมในการทำงาน
- 5) จัดรูปแบบความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วม
- 6) ลดพฤติกรรมทางลบ และขจัดความเสี่ยง
- 7) สร้างค่านิยมในการทำงานที่ดีและให้รางวัล
- 8) ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการแก้ปัญหา
- 9) ให้ครูแสดงบทบาทและมีภาวะผู้นำ

กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู นำเสนอโดยแคนโพล (Kampol, 1999) ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

- 1) การให้ครูมีอำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการตัดสินใจ
- 2) การให้ครูมีอิสระ ควบคุมการทำงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
- 3) การให้ความรู้เกี่ยวกับเพศ เชื้อชาติ ชนชั้น วัฒนธรรมเพื่อให้ครูปรับปรุงหลักสูตรการเรียนให้สอดคล้องกับผู้เรียน
- 4) การให้สิทธิ์ครูแสดงความคิดเห็นที่สะท้อนภาพจริงในการทำงาน
- 5) การให้ครูประเมินตนเอง

เคลคเคอร์ และโลดแมน (Klecker and Loadman, 1996) เสนอแนะให้ศึกษาพลังอำนาจในการทำงานของครูจากพฤติกรรมความสามารถดังต่อไปนี้

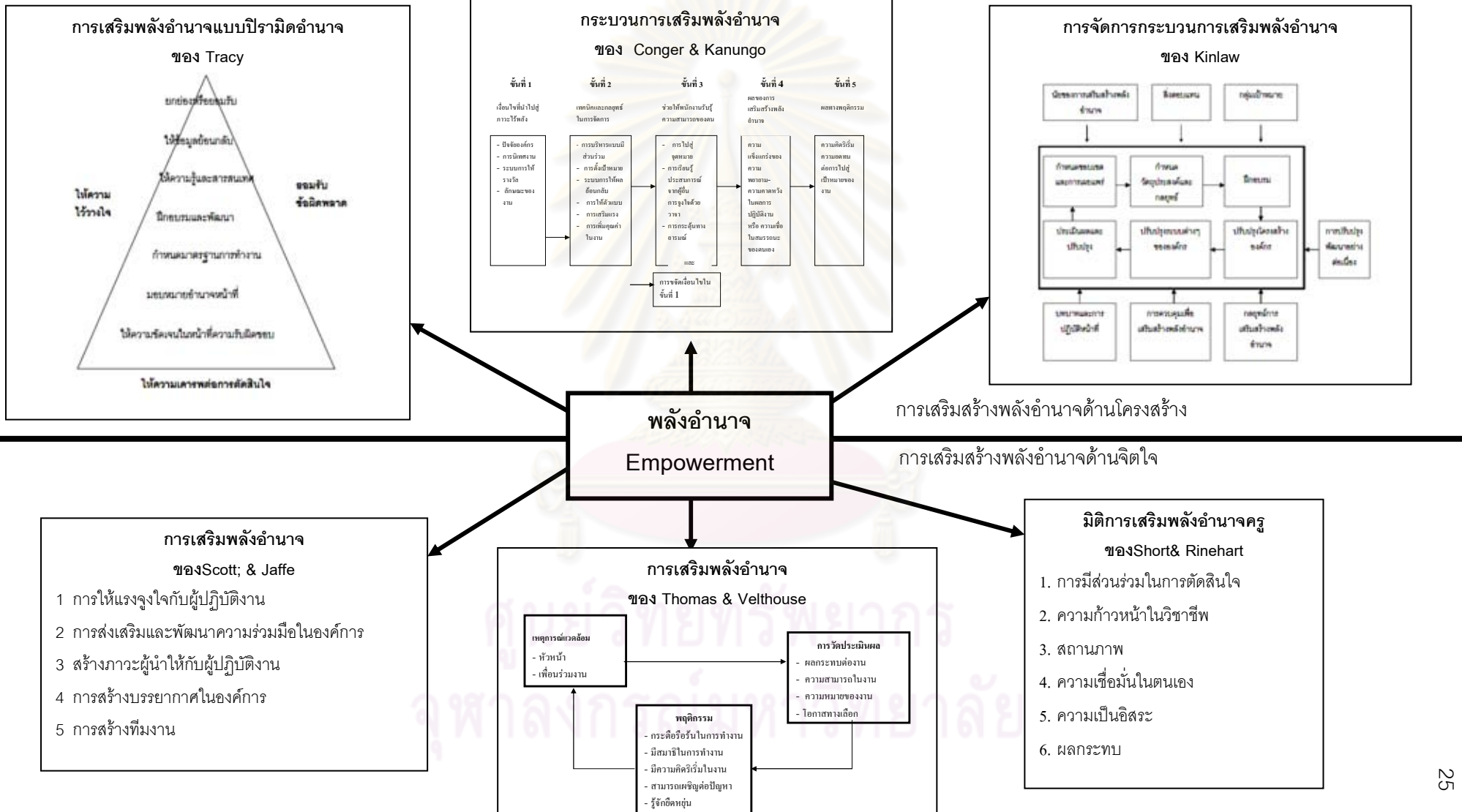
- 1) ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูใหม่เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ
- 2) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความมั่นคงในสถานภาพความเป็นมืออาชีพ
- 3) ความรู้ในวิชาชีพครู ทั้งความรู้และทักษะในเนื้อหาวิชาและการปฏิบัติ
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและงานในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีที่ว่าด้วยเรื่องของการเสริมพลังอำนาจและการเสริมพลังอำนาจครุภัณฑ์ สามารถจำแนกทฤษฎีเหล่านั้นออกเป็นการเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้างที่เน้นการเสริมพลังอำนาจด้วยกระบวนการและเป็นการเสริมปัจจัยภายนอกเข้าไปเพื่อให้ครุภัณฑ์อำนาจมากขึ้นและอีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มที่เน้นการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจจากภายใน ความคิดสร้างสรรค์และอารมณ์ความรู้สึก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง “พลังอำนาจ”



แผนภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง “พลังอำนาจ”

ตอนที่ 3 งานวิจัยเกี่ยวกับ “การเสริมพลังอำนาจครู”

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในประเทศไทยผู้ที่ทำการวิจัยและศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจของครูคือประวิต เอราวรรณ์ (2539) ที่ศึกษาปัจจัยในเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมพลังอำนาจครู คือ อิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับขวัญกำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจและการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ซึ่งสิ่งจูงใจในการเสริมพลังอำนาจครู คือรางวัลและการชมเชย

รัตนา ลือวานิช (2539) ได้ทำการศึกษาโดยเลือกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมพลังอำนาจและตัวแปรที่ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานมีความใกล้เคียงกับประวิต เอราวรรณ์ (2539) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูด้วยวิธีการสนทนากลุ่มซึ่งผลการวิจัยพบว่า การได้รับโอกาส อิสระ ความไว้วางใจ ประสิทธิภาพการทำงานและข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อพลังอำนาจครู

อารี แดงผดุง (2541) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในงานกับตัวแปรที่แตกต่างออกไปคือความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 12 พบว่า การเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากงานวิจัยของจิตรศรี ชันเงิน (2545) ที่ทำการวิเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมพลังอำนาจในงานพยาบาล โดยวิเคราะห์จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 24 เรื่อง ซึ่งถึงแม้จะเป็นการศึกษาในสายงานพยาบาลแต่พบว่าตัวแปรบางตัวมีความสอดคล้องกับการศึกษาพลังอำนาจในสายของการศึกษา โดยผลการวิจัยมีตัวแปรที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมที่สร้างความพึงพอใจในบุคคลขององค์กร คือ ต้องการความสำเร็จบนพื้นฐานของการส่งเสริมของการส่งเสริมความรักและสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปกป้องเฉื่อยชา (passive defensive organization culture) ซึ่งเป็นการบริหารแบบตั้งรับเมื่อเกิดปัญหา ในยามปกติองค์กรจะไม่มีเคลื่อนไหว ปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ในองค์กรดังกล่าว จะไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้การเสริมสร้าง

พลังอำนาจในงานแก่บุคลากร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรแบบเชื้อยชา จึงเป็นวัฒนธรรมส่งผลทางลบต่อการเสริมพลังอำนาจ

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ร่วมที่จะใช้ในการวัดการเสริมพลังอำนาจครู โดยการวิเคราะห์สมการเชิงเส้นพบว่าตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมพลังอำนาจครูพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู และผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ คือ ความพึงพอใจ ในงานการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุนและความรู้สึกมีคุณค่าในตน และพบว่าโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมพลังอำนาจครูดังกล่าวมีความตรงเชิงโครงสร้าง และให้ข้อเสนอแนะในการนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปทำการวิเคราะห์จากข้อมูลจริงเพื่อให้มีความตรงเชิงประจักษ์ต่อไป

หลังจากที่มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยและตัวบ่งชี้ในการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูจนมีองค์ความรู้ในระดับหนึ่ง ได้มีการนำผลของการศึกษาไปใช้ต่อยอดโดยนำไปวิจัยจากข้อมูลในสภาพจริงทั้งสายของการเรียน การสอนและสายของการบริหารการศึกษาดังนี้

กาญจนา ทรรพนันท์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในเขตกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยระดับชั้นเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงานและความเพียรในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ร้อยละ 44

จิรวรรณ นาคพัฒน์ (2547) ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครู โดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ลักษณะของชุดฝึกอบรมประกอบด้วยแผนการจัดการอบรมเกี่ยวกับการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ชุดใช้เวลาอบรมชุดละ 3 ชั่วโมง
- 2) ผลการใช้ชุดฝึกอบรมพบว่าครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในกิจกรรมและเนื้อหาความรู้ที่ได้รับจากการจัดอบรม
- 3) ครูกลุ่มทดลองมีระดับพลังอำนาจสูงกว่าครูในกลุ่มควบคุม

ประวัติ เอรารวรรณ (2548) ได้นำองค์ความรู้เรื่องพลังอำนาจของครูมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน:กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

- 1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2) การวางระบบการทำงานใหม่
- 3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน
- 4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร
- 5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆให้กับครู
- 6) การสร้างทีมทำงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ความต้องการจำเป็นเหล่านี้นำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริมอยู่ 6 วิธีการ แบ่งเป็นระดับบุคคลใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และการให้คำปรึกษาในการทำงาน การเสริมสร้างในระดับทีมงานใช้วิธีการประชุม ทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหา และในระดับโรงเรียนใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือ และการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่าพลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้ โดยการวิจัยครั้งนี้ประวัติ เอรารวรรณ (2548) ได้นำความรู้เกี่ยวกับพลังอำนาจไปประยุกต์กับความรู้ด้านการบริหารอีกด้วย

สุวิมล ชันสกุล (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานตำแหน่งนักวิชาการ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจในงานของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา

สถาพร บุตรไสย (2549) ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การวิเคราะห์พลังอำนาจครูจำแนกตามภูมิหลัง พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอนและระยะ เวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ค่าเฉลี่ย

ของพลังอำนาจครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยครูที่มีการศึกษาสูงระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครู ที่มีการศึกษาสูงระดับปริญญาตรี และผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน นอกจากนี้ผลการสร้างโมเดล แสดงกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับอิทธิพลทางตรง จากการส่งเสริมความร่วมมือ สูงสุด รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน ตัวแปรสถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านการใช้ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตัวแปรความเป็นอิสระได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศและการสร้างทีมงาน ตัวแปรผลกระทบได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศ

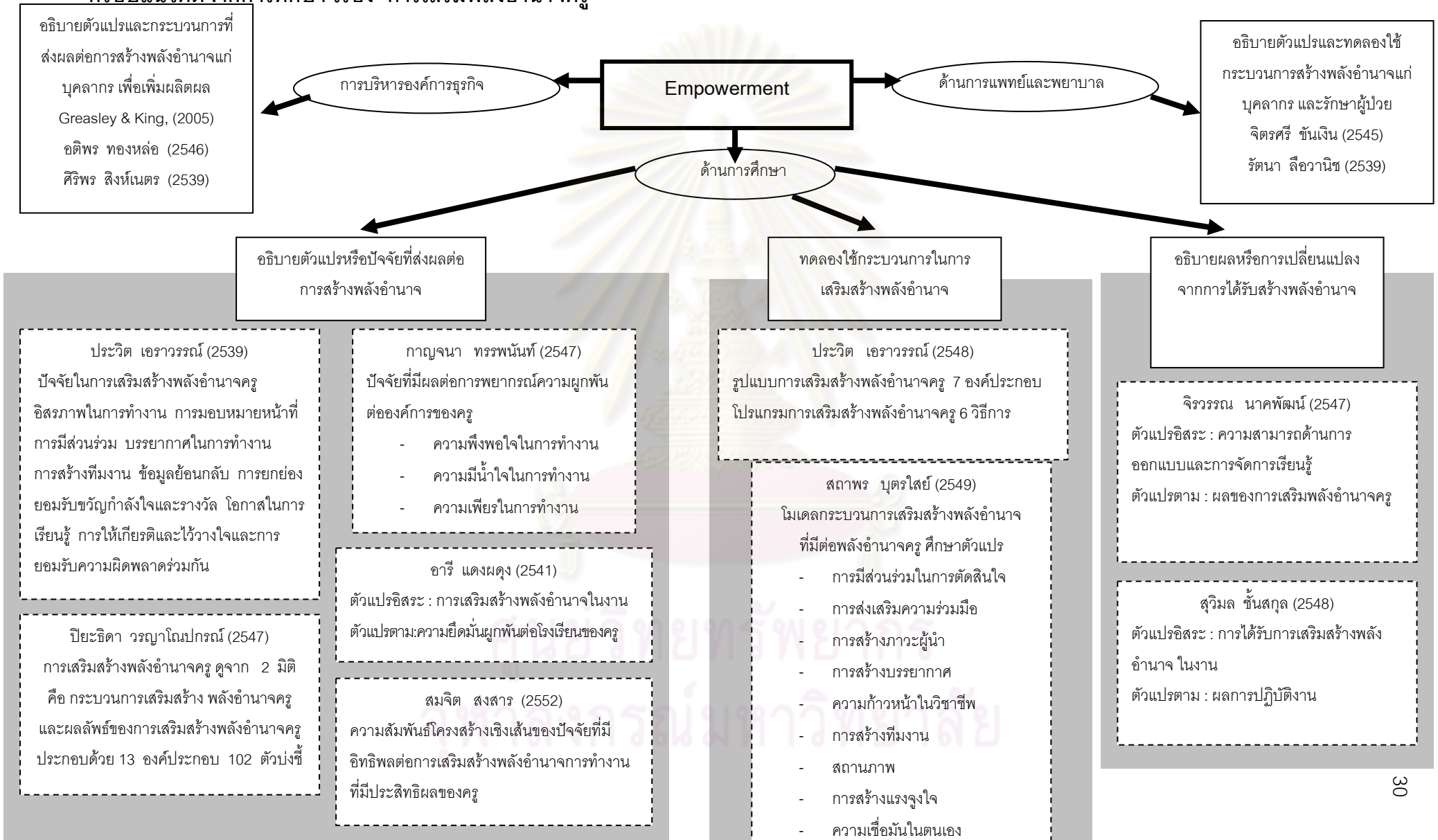
สมจิต สงสาร (2552) ได้ทำการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเสริมพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กร และการสร้างภาวะผู้นำ
- 2) อิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี 2 ปัจจัย คือ การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์กร
- 3) อิทธิพลรวมมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการเสริมพลังอำนาจครู ได้โดยนำเอาองค์ความรู้ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบันมาสร้างเป็นนิยาม ได้ดังนี้

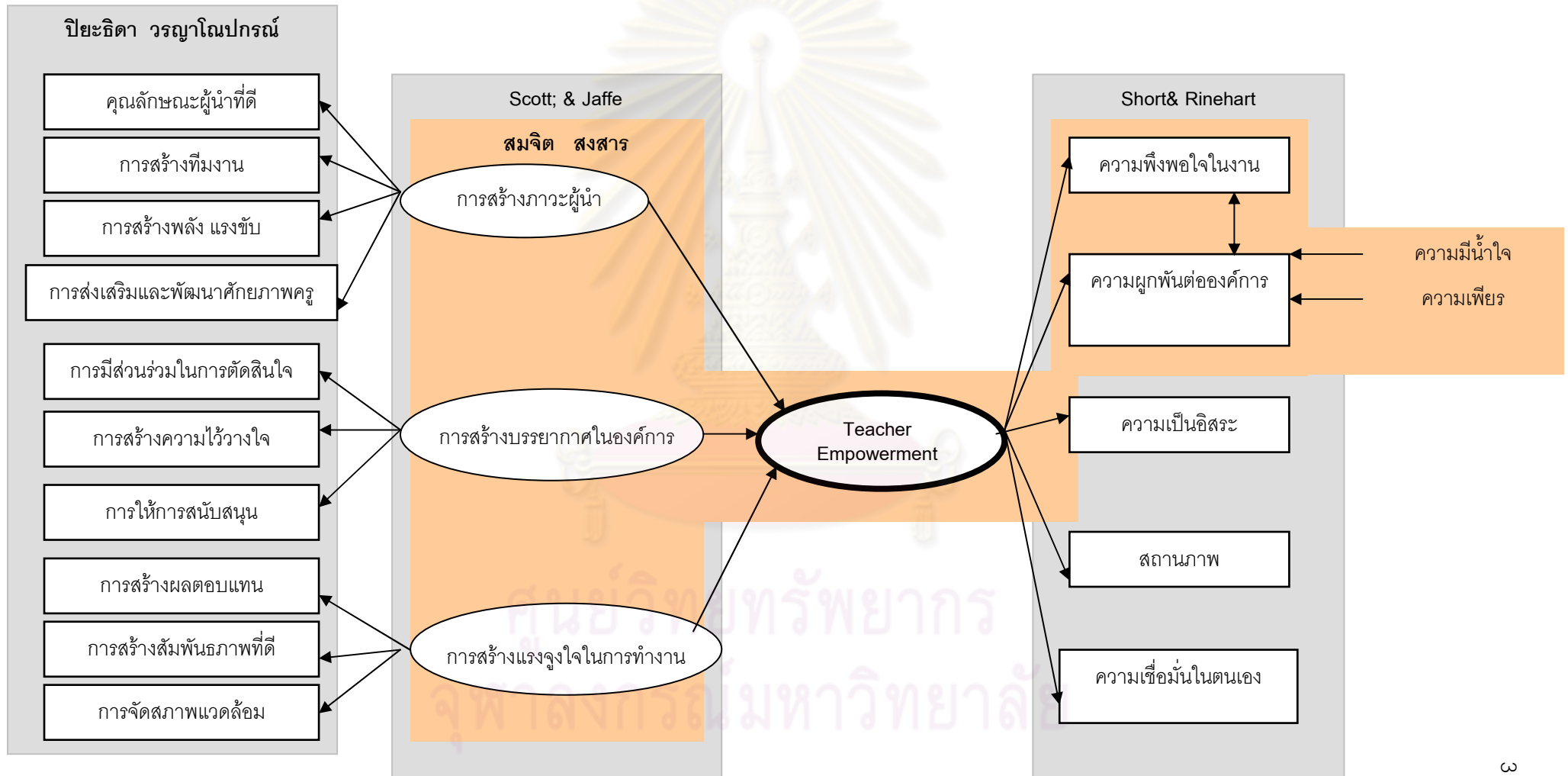
การเสริมพลังอำนาจครู (teacher empowerment) หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาครูในด้านการมีภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในองค์กร ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการเสริมพลังอำนาจของครู โดยจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการเสริมพลังอำนาจคือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นอิสระ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง

กรอบแนวคิดจากการศึกษา เรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครู”



แผนภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดจากการศึกษาวิจัย เรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครู”

องค์ความรู้ในปัจจุบันเรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครู”



แผนภาพที่ 2.7 องค์ความรู้ในปัจจุบันเรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครู”

ตอนที่ 4 การศึกษาผลกระทบ (impact study)

รัตนะ บัวสนธ์ (2553) กล่าวถึงการศึกษาเรื่อง ผลกระทบ ในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และทางการศึกษาว่า งานวิจัยในปัจจุบันได้มีการศึกษาเกี่ยวกับผลของการดำเนินงาน กิจกรรม หรือกระบวนการมากขึ้น ซึ่งในการดำเนินงาน กิจกรรมหรือกระบวนการเหล่านั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มเป้าหมายในทางใดทางหนึ่งเสมอ ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเชิง ประเมินจึงเกิดขึ้นเพื่อตรวจสอบติดตาม การดำเนินงาน กิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆว่า ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงไร รวมทั้งก่อให้เกิดผลกระทบ อื่นๆตามมาอีกหรือไม่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาผลกระทบของโครงการ กิจกรรม หรือกระบวนการ ที่เป็นการศึกษาหาข้อมูลว่าการดำเนินโครงการ แผนงานหรือกระบวนการต่าง ๆ นั้น ก่อให้เกิดผลอย่างอื่นติดตามมาหรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นตามที่กล่าวนี้ก็คือ ผลกระทบ (impact) นั้นเอง ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นก็อาจจะเป็นไปได้ทั้งผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมและผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ

ผลกระทบทางตรงในทางบวก (positive direct impact) หมายถึง การดำเนินโครงการ แผนงานหรือกระบวนการ ที่ก่อให้เกิดผลอื่น ๆ กับกลุ่มเป้าหมาย นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์แต่ผลที่เกิดขึ้นนอกเหนือหรือต่อเนื่องตามมาจากผลที่เกิดตามวัตถุประสงค์นี้เป็นไป ในทางที่ดีหรือพึงปรารถนา

ผลกระทบทางตรงในทางลบ (negative direct impact) ก็หมายถึง การดำเนินโครงการ แผนงานหรือกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลกับกลุ่มเป้าหมายนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ ในวัตถุประสงค์และเป็นไปในทางที่ไม่ดีหรือไม่พึงปรารถนา

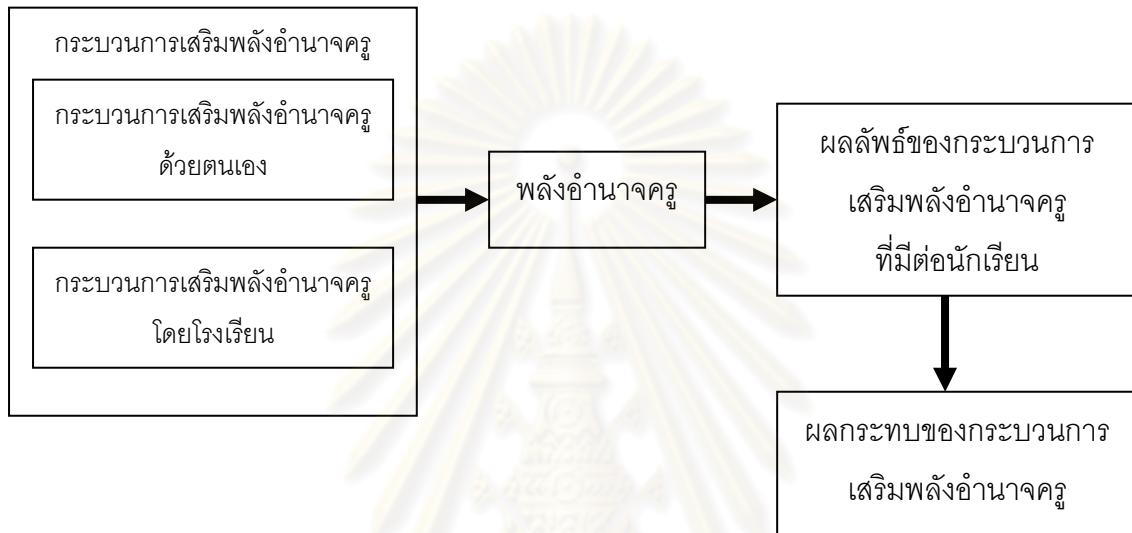
ผลกระทบทางอ้อมที่เป็นไปในทางบวก (positive indirect impact) หมายถึง การดำเนิน โครงการ แผนงานหรือกระบวนการก่อให้เกิดผลกับกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีใช้กลุ่มเป้าหมายจาก โครงการตามที่กำหนดไว้แต่ผลนั้นเป็นไปในทางที่ดีหรือที่พึงปรารถนา

ผลกระทบทางอ้อมที่เป็นไปในทางลบ (negative indirect impact) หมายถึง การดำเนิน-โครงการ แผนงานหรือกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลกับกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีใช้กลุ่มเป้าหมาย จากโครงการตามที่กำหนดไว้แต่ผลนั้นเป็นไปในทางไม่ดีหรือไม่พึงปรารถนา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัย พบว่าควร มุ่งเน้นศึกษาผลกระทบทางตรงในทางบวก (positive direct impact) และผลกระทบทางตรง

ในทางลบ (negative direct impact) ของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีต่อกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของครู ได้แก่ เพื่อนครู ครอบครัวและชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 วิธีการวิจัยแบบผสม (mixed methods research)

ความหมายของการวิจัยแบบผสม (mixed methods research)

Creswell และ Hanson (2002) ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) หมายถึง การวิจัยที่มีการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือเป็นลำดับก่อนหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยที่จะนิยาม การวิจัยแบบผสมว่าเป็นการนิยามเชิงวิวิธวิทยาที่ว่า การวิจัยแบบผสม อยู่บนพื้นฐานของการผสมผสานทางปรัชญา และแนวคิดหรือกระบวนการทัศน์ของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องเดียวกัน สำหรับการนิยามเชิงวิธีการมองว่า การวิจัยแบบผสมวิธีเป็น การวิจัยที่เน้นการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการผสมข้อมูล เชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ ในการศึกษาวิจัยเดียวกัน

โดยสรุปแล้ว การวิจัยแบบผสม (mixed methods research) หมายถึง การวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการดำเนินการอาจจะต่อเนื่องกันเป็นระยะ ๆ หรือดำเนินการไปพร้อมกัน เพื่อให้ได้รับข้อมูลการวิจัยที่ถูกต้องและสมบูรณ์

ความสำคัญของการวิจัยแบบผสม (mixed methods research)

การวิจัยแบบผสม (mixed methods research) มีความสำคัญตามแนวคิดของ Greene and others (1989) และ Creswell (2002) ดังนี้

- 1) ผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยแบบผสมสามารถเสริมต่อกันโดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเพียงรูปแบบเดียว
- 2) การใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งไปช่วยพัฒนาการวิจัยอีกวิธีหนึ่งหรือการใช้ผลการวิจัยวิธีหนึ่งไปตั้งคำถามการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง
- 3) การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดเด่นในตนเอง สามารถนำจุดเด่นมาใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงได้ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น
- 4) การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดด้อยในตนเอง ผู้วิจัยสามารถนำจุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ
- 5) สามารถนำผลผลิตจากการวิจัยแบบผสมมาสร้างความรู้ความจริงที่สมบูรณ์สำหรับการใช้ในการปรับเปลี่ยนทฤษฎีหรือการปฏิบัติงาน

การออกแบบการวิจัยในการวิจัยแบบผสม

Creswell และ Clark (2003) ได้แบ่งประเภทหรือรูปแบบการวิจัยได้เป็น 2 รูปแบบ รูปแบบแรกเป็นการวิจัยแบบทำการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมกัน (concurrent design) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน แล้วค่อยนำผลการวิจัยจากทั้งสองวิธีมาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ภายหลัง รูปแบบที่สองเป็นการวิจัยแบบทำตามลำดับก่อนหลัง (sequential design) เป็นการออกแบบการวิจัยที่สามารถดำเนินการได้ 2 แบบ คืออาจใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณก่อน แล้วใช้ผลการวิจัยเชิงปริมาณมาออกแบบการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพภายหลัง เพื่อขยายความหรือเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หรือแบบที่สองนักวิจัยอาจใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพก่อน แล้วนำผลมาช่วยสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณภายหลัง เพื่อให้คำตอบเป็นผลที่สามารถมองเป็นภาพรวมของประชากร

การออกแบบการวิจัยแบบ sequential design มี 3 รูปแบบ ได้แก่

1) Sequential Explanatory ภายใต้วิธีนี้ ผู้วิจัยจะเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก่อน แล้วจึงต่อด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยให้ความสำคัญของข้อมูลเชิงปริมาณมากกว่าข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้เสริมหรือสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกี่ยวข้องกันและการบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการตีความข้อมูลและการอภิปรายผล วิธีนี้เหมาะที่จะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และศึกษาผลการวิจัยที่ผู้วิจัยไม่ได้คาดว่าจะเป็น

2) Sequential Exploratory ภายใต้วิธีนี้ ผู้วิจัยจะเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก่อน แล้วจึงต่อด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยให้ความสำคัญของข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งใช้เสริมหรือสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพการวิเคราะห์ข้อมูลจะเชื่อมโยงกันในขั้นตอนการตีความข้อมูลและการอภิปรายผล วิธีนี้เหมาะที่จะใช้เพื่อค้นหาความสัมพันธ์เมื่อผู้วิจัยยังไม่รู้ตัวแปร ชัดเจนและทดสอบทฤษฎีที่กำลังเกิดขึ้น สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้ผลที่ได้อ้างอิงไปสู่ประชากร

3) sequential transformative ภายใต้วิธีนี้ ผู้วิจัยอาจเก็บข้อมูลประเภทใดก่อนก็ได้ตามความต้องการและความชอบของผู้วิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยอาจให้ความสำคัญของข้อมูลแต่ละประเภทเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ จากนั้นผู้วิจัยก็นำการวิเคราะห์ข้อมูลมาเชื่อมกันในขั้นตอนการตีความและการอภิปรายผล

การออกแบบการวิจัยแบบ concurrent design แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) concurrent triangulation ภายใต้วิธีนี้ ผู้วิจัยเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองประเภทพร้อมกัน ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทเท่ากัน การวิเคราะห์ข้อมูลอาจแยกกัน

และผสมข้อมูลในขั้นตอนการตีความข้อมูล การตีความเป็นการอธิบายว่าข้อมูลมาบรรจบกันมากน้อยเพียงใด รูปแบบการวิจัยนี้เหมาะที่จะใช้เพื่อยืนยันความถูกต้องหรือตรวจสอบผลการวิจัยที่ได้จากแต่ละประเภท

2) concurrent nested ภายใต้วิธีนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีเดียวกับเชิงสามเ้าแบบเกิดพร้อมกันข้างต้น แต่ต่างที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทไม่เท่ากัน อาจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ ข้อมูลประเภทที่ฝังอยู่ข้างใน (nested หรือ embedded) จะมีความสำคัญน้อยกว่า ซึ่งข้อมูลฝังตัวจะใช้เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ต่างออกไป การวิเคราะห์ข้อมูลมักเป็นการแปรรูปข้อมูลและผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลของทั้งสองวิธีในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีนี้เหมาะกับการศึกษาหัวเรื่องใดหัวเรื่องหนึ่งในมุมมองกว้างๆและในการศึกษากลุ่มหลายกลุ่มในงานวิจัยเรื่องหนึ่ง

3) concurrent transformative ภายใต้วิธีนี้ ผู้วิจัยเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองประเภทพร้อมกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยอาจให้ความสำคัญของข้อมูลแต่ละประเภทเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ แต่การวิเคราะห์มักเกิดแยกกัน และตีความข้อมูลร่วมกัน

จากการศึกษาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกที่จะใช้วิธีวิจัยแบบ sequential transformative ที่มีความยืดหยุ่นในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากที่สุดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed-method) โดยใช้วิธีวิจัยแบบ Sequential Transformative ผู้วิจัยจะเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก่อน แล้วจึงต่อยอดด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์จากการเกี่ยวข้องกัน และการบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการตีความข้อมูล และการอภิปรายผล วิธีนี้เหมาะที่จะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ และศึกษาผลการวิจัยที่ผู้วิจัยไม่ได้คาดว่าจะเกิด โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
2. เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต รวมถึงการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สังเกต เก็บบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ในขั้นตอนของการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครูเพื่อเลือกกรณีศึกษา และขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครูเพื่อเลือกกรณีศึกษา

การเลือกสนามวิจัย

การเลือกสนามวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกสนามวิจัยคือ

1.1 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 1 แห่งโดยกำหนดขนาดจากจำนวนนักเรียน คือ

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 – 1,000 คน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 500 คน

1.2 เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เพื่อลดความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักเรียน

1.3 มีคณะกรรมการที่สร้างผลงาน และนักเรียนที่ได้รับรางวัลทางวิชาการจากการแข่งขันในระดับประเทศ

1.4 เป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน หรือผ่านการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ

1.5 บริบทของโรงเรียนเอื้อในการวิจัยโดยผู้บริหารมีนโยบายการสนับสนุนด้านการวิจัยและคณะกรรมการมีความรู้และความพร้อมในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ในการทำวิจัย

จากเกณฑ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการเลือกสนามวิจัย คือโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ซึ่งมีจำนวน 61 โรงเรียนแบ่งตามขนาดโรงเรียนและจังหวัดได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42

โรงเรียน	จังหวัดนครสวรรค์		จังหวัดอุทัยธานี		รวมจำนวนตามขนาดโรงเรียน	
	ครู	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก						
นักเรียน 1- 499 คน (ขนาดที่ 1-4 ตามเกณฑ์ สพฐ.)	333	16	172	9	505	25
โรงเรียนขนาดกลาง						
นักเรียน 500 – 1500 คน (ขนาดที่ 5 ตามเกณฑ์ สพฐ.)	592	17	314	9	906	26
โรงเรียนขนาดใหญ่						
นักเรียน 1500 ขึ้นไป (ขนาดที่ 6-7 ตามเกณฑ์ สพฐ.)	656	8	182	2	838	10
รวม	1,581	41	668	20	2,249	61

จากตารางข้างต้นพบว่าโรงเรียนมัธยมที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกโรงเรียน 3 โรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน ซึ่งทั้ง 3 โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีบริบทสอดคล้องกับเกณฑ์ และผู้วิจัยได้คัดเลือกโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนครสวรรค์เพียงจังหวัดเดียวเพื่อลดความแตกต่างทางวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครูเพื่อเลือกกรณีศึกษา

ผู้วิจัยใช้การดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจครูและนำผลการวิจัยไปใช้ในการคัดเลือกครูที่มีพลังอำนาจสูงมาเป็นกรณีศึกษาในขั้นตอนต่อไป

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดให้ครูทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลที่มีความครอบคลุม และน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยจำนวนครูที่ทำแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนมีดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 128 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 53 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามพลังอำนาจครู 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแปร และตัวบ่งชี้ที่ศึกษาค้นคว้ามาจากการวิจัยต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิด แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงาน สาระการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับเกี่ยวกับพลังอำนาจครู มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ พลังอำนาจด้านความรู้ พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ พลังอำนาจด้านกรู้เทคโนโลยี โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม ดังปรากฏตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถาม

	รายการ	จำนวนข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1	ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบ		
	1. เพศ	1	1
	2. อายุ	1	2
	3. ระดับการศึกษา	1	3
	4. ตำแหน่งหน้าที่	1	4
	5. ระยะเวลาในการทำงาน	1	5
	6. สาระการเรียนรู้	1	6

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างของแบบสอบถาม(ต่อ)

รายการ	จำนวนข้อ	ข้อที่
ตอนที่2 พลังอำนาจครู		
1 พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์	8	1-8
2 พลังอำนาจด้านความรู้	7	9-15
3 พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว	6	16-21
4 พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์	6	22-27
5 พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี	6	28-33
รวม	33	

จากตารางที่ 3.2 พบว่าจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านไม่เท่ากัน เนื่องจากในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น พลังอำนาจแต่ละด้านมีความละเอียดซับซ้อนแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ มากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด หรือรายการนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นเห็นด้วยหรือรายการนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านเป็นส่วนใหญ่

3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่แน่ใจหรือท่านไม่แน่ใจว่ารายการนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่าน

2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยหรือรายการนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเป็นส่วนใหญ่

1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากที่สุดหรือรายการนั้นไม่มีส่วนใดตรงกับความเป็นจริงของท่าน

2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังอำนาจครูเพื่อกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามครั้งนี้ โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พลังอำนาจที่ได้รับความนิยม และมีความครอบคลุมมากที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้ที่ทำงานหรือศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพลังอำนาจครู จำนวน 2 ท่าน และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาไทยจำนวน 1 ท่าน (รายชื่อตั้งในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา(content validity) ความครอบคลุมของคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบการพิมพ์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC(item objective congruence)

ระหว่าง 0.5 – 1.0 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 6 ข้อและผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (รายละเอียดของการปรับปรุงดังแสดงในภาคผนวก ง) ทำให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้สื่อความหมายชัดเจน

การตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัย ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล คือ

- 1) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือปริญญาโทสาขาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการวัดผล และประเมินผลการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ผลการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามพลังอำนาจครู ได้ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 17 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 จำนวน 14 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60 จำนวน 2 ข้อ (รายละเอียดของค่าดัชนีสอดคล้องดังแสดงในภาคผนวก ค)

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิด้านพลังอำนาจครู คือ

- 1) เป็นนักวิจัยหรือผู้ที่เคยศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจครู
- 2) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือปริญญาโท
- 3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตั้งแต่ 0.8 เป็นต้นไป ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.96 ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม ที่นำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

พลังอำนาจ	สัมประสิทธิ์ความเที่ยง
พลังอำนาจทางความคิด	0.81
พลังอำนาจด้านความรู้	0.86
พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว	0.89
พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์	8.87
พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี	0.88
สัมประสิทธิ์ความเที่ยงทั้งฉบับ	0.96

5. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงตามแผนการวิจัยที่ตั้งไว้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบรายชื่อครูทุกคนในโรงเรียนจากฝ่ายบุคลากรของแต่ละโรงเรียนเพื่อทำการกำหนดรหัสแบบสอบถาม

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานผ่านหัวหน้างานวิจัยในการระบุรหัสแบบสอบถามและการเก็บคืนแบบสอบถาม

4. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนมาส่วนหนึ่ง และได้ติดตามแบบสอบถามโดยการโทรศัพท์ประสานงานและเดินทางไปติดตามด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลในวันที่ 20 ธันวาคม 2553 ถึงวันที่ 27 ธันวาคม 2554 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงาน สาระการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครู มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ พลังอำนาจด้านความรู้ พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักตามขนาดโรงเรียน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (CV) ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด(Max) หลังจากนั้นนำค่าเฉลี่ย(\bar{x}) ที่ได้มากำหนดเกณฑ์การตัดสิน และแปลความหมายระดับพลังอำนาจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีระดับพลังอำนาจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีระดับพลังอำนาจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีระดับพลังอำนาจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีระดับพลังอำนาจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับพลังอำนาจน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบ

การดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 2. เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ด้วยการนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา ในขั้นตอนนี้จะทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้ายืนยันความถูกต้อง และนำเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร(documentary analysis) การสังเกต (observation) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) จากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ครูที่มีพลังอำนาจสูง เพื่อนครู และนักเรียน ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

3.1 การเลือกกรณีศึกษา

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 มาโดยคัดเลือกครูในกลุ่มที่มีระดับพลังอำนาจมากที่สุด กลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 1 คน ซึ่งจะทำให้มีกรณีศึกษาทั้งหมด 24 คน แต่เนื่องจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 พบว่าครูในกลุ่มที่มีระดับพลังอำนาจมากที่สุดมีจำนวน 7 คนซึ่งทั้งหมด มีคะแนนทิ้งช่วงห่างจากครูที่มีพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงคัดเลือกครูทั้ง 7 คนเป็นกรณีศึกษาแทนการคัดเลือกจากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งอาจทำให้ได้ครูที่ไม่มีพลังอำนาจอย่างแท้จริงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 จำนวนครูจำแนกตามระดับพลังอำนาจ

ขนาดโรงเรียน	ระดับพลังอำนาจ	กลุ่มสาระการเรียนรู้									ค่าเฉลี่ยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด	รวม (คน)
		คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาไทย	สังคมศึกษา	ภาษาต่างประเทศ	ศิลปะ	สุขศึกษา	การงานอาชีพ	งานแนะแนว			
ขนาดใหญ่	มากที่สุด	-	2	1	1	-	-	-	-	-	4.88	4.73	4
	มาก	18	4	8	27	14	3	5	18	2	4.42	3.52	99
	ปานกลาง	2	-	3	6	-	2	2	8	2	3.48	3.06	25
	น้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง	มากที่สุด	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4.79	4.70	2
	มาก	4	8	4	10	5	3	1	8	-	4.24	3.52	43
	ปานกลาง	-	1	1	-	-	1	-	4	1	3.42	3.18	8
	น้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ขนาดเล็ก	มากที่สุด	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4.61	4.61	1
	มาก	-	2	1	1	1	1	1	-	1	4.33	3.67	8
	ปานกลาง	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3.39	3.39	1
	น้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		27	17	18	46	20	10	9	38	6	-	-	191

3.2 การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

1. ผู้วิจัยศึกษา บริบทต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง ชุมชน เอกสารของโรงเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและแผนงานประจำปีของโรงเรียน
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจในการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้เห็นภาพรวมของพลังอำนาจครูทั้งโรงเรียน และทำการคัดเลือกกรณีศึกษา
3. วางแผนการศึกษาภาคสนาม และเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในภาคสนาม ได้แก่ แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร แนวทางการสังเกต ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์
4. จัดอุปกรณ์ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ สมุดบันทึกและเครื่องบันทึกเสียง

3.3 แผนการศึกษาภาคสนาม

ผู้วิจัยวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนลงภาคสนามโดยกำหนดช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล กิจกรรมที่ดำเนินการและแหล่งข้อมูลโดยทำการวางแผนการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลบุคคล แหล่งข้อมูลเอกสารและ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล

โรงเรียน/ช่วงเวลา	กิจกรรม	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ
โรงเรียนขนาดใหญ่ 20 ธ.ค. 53	1. พบท่านผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	-
22 ธ.ค. 53 – 29 ธ.ค. 53	2. สร้างความสัมพันธ์และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพทั่วไปของโรงเรียน	- หัวหน้าฝ่ายวิจัย - หัวหน้าฝ่ายแผนงาน - คณะครู - เอกสารของโรงเรียน เช่นวารสารโรงเรียน รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ๆ	- แบบบันทึกการสังเกต
10 ธ.ค. 53 – 14 ม.ค. 54	3. เก็บข้อมูลในชั้นตอนที่ 1 เรื่องพลังอำนาจครู	- คณะครู	- แบบสอบถาม
17 ม.ค. 54 – 20 ม.ค. 54	4. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	- ครูที่พลังอำนาจสูง - เอกสารของโรงเรียน เช่นแผนปฏิบัติงานประจำปี รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของโรงเรียน	- การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ - การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
17 ม.ค. 54 – 20 ม.ค. 54	5. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	- ครูที่พลังอำนาจสูง - เพื่อนครู - นักเรียน	- การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ - การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ตารางที่ 3.5 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล(ต่อ)

โรงเรียน/ช่วงเวลา	กิจกรรม	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ
โรงเรียนขนาดกลาง 24 ธ.ค. 53	1. พบท่านผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	-
24 ธ.ค. 53 , 7 ม.ค. 54	2. สร้างความสัมพันธ์และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพทั่วไปของโรงเรียน	- หัวหน้าฝ่ายวิจัย - หัวหน้าฝ่ายแผนงาน - คณะครู - เอกสารของโรงเรียน เช่นวารสารโรงเรียน รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ๆ	- แบบบันทึกการสังเกต
7 ม.ค. 54 , 14 ม.ค. 54	3. เก็บข้อมูลในชั้นตอนที่ 1 เรื่องพลังอำนาจครู	- คณะครู	- แบบสอบถาม
14 ม.ค. 54 , 21 ม.ค. 54	4. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	- ครูที่พลังอำนาจสูง - เอกสารของโรงเรียน เช่น แผนปฏิบัติงาน ประจำปี รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ที่เกี่ยวกับการ เสริมพลังอำนาจครู	- การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ
21 ม.ค. 54 , 28 ม.ค. 54	5. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	- ครูที่พลังอำนาจสูง - เพื่อนครู - นักเรียน	- การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ - การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ตารางที่ 3.5 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล(ต่อ)

โรงเรียน/ช่วงเวลา	กิจกรรม	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ
โรงเรียนขนาดเล็ก 24 ธ.ค. 53	1. พบท่านผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	-
24 ธ.ค. 53 , 4 ก.พ. 54	2. สร้างความสัมพันธ์และเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพทั่วไปของโรงเรียน	- หัวหน้าฝ่ายวิจัย - หัวหน้าฝ่ายแผนงาน - คณะครู - เอกสารของโรงเรียน เช่นวารสารโรงเรียน รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ๆ	- แบบบันทึกการสังเกต
4 ก.พ. 54, 11 ก.พ. 54	3. เก็บข้อมูลในชั้นตอนที่ 1 เรื่องพลังอำนาจครู	- คณะครู	- แบบสอบถาม
11 ก.พ. 54, 18 ก.พ. 54	4. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	- ครูที่พลังอำนาจสูง - เอกสารของโรงเรียน เช่นแผนปฏิบัติงานประจำปี รายงานการประชุม และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของโรงเรียน	- การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ - การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ
18 ก.พ. 54, 25 ก.พ. 54	5. เก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	- ครูที่พลังอำนาจสูง - เพื่อนครู - นักเรียน	- การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ - การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสังเกต แบบวิเคราะห์เอกสาร โดยมีรายละเอียดการใช้เครื่องมือ ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 เครื่องมือเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

ประเด็นที่ศึกษา		เครื่องมือวิจัย				
		สัมภาษณ์			แบบสังเกต	แบบวิเคราะห์ เอกสาร
		ครู	นักเรียน	เพื่อน		
กระบวนการเสริมพลัง อำนาจครูด้วยตนเอง	กาย	✓			✓	
	จิต	✓			✓	
	ปัญญา	✓			✓	
กระบวนการเสริมพลัง อำนาจครูโดยโรงเรียน	ภาวะผู้นำ	✓			✓	✓
	การสร้าง บรรยากาศ ในองค์กร	✓			✓	✓
	การสร้าง แรงจูงใจ	✓			✓	✓
ผลลัพธ์ต่อนักเรียน	ผลสัมฤทธิ์		✓		✓	✓
	พฤติกรรม		✓		✓	✓
ผลกระทบ	ทางบวก	✓		✓		✓
	ทางลบ	✓		✓		✓

3.5 การสร้างความสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลในสถานะของนักวิจัยอย่างเปิดเผย เนื่องจากเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ราชการ ซึ่งข้อมูลบางส่วนนักวิจัยได้ติดต่อขอเก็บข้อมูลผ่านหัวหน้าฝ่ายวิจัยของแต่ละโรงเรียนที่มีการประสานงานกับผู้วิจัยเป็นประจำอยู่แล้ว นอกจากนี้ในการสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนผู้วิจัยใช้ความจริงใจ และความเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 เหมือนกันในการผูกสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยเริ่มติดต่อกับทางโรงเรียนด้วยการเข้าพบผู้อำนวยการสถานศึกษา พุดคุยเพื่อขออนุญาตศึกษาข้อมูล เพื่อการวิจัย ซึ่งท่านผู้อำนวยการแต่ละท่านมีความยินดีและพร้อมให้ผู้วิจัยเข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ส่วนคณะครูในโรงเรียนผู้วิจัยได้ใช้ความอ่อนน้อมถ่อมตนยกมือไหว้ทักทายและซักชวน พุดคุยด้วยเมื่อมีโอกาส เช่น ในโรงอาหาร บริเวณนั่งเล่น เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indept interview) เพื่อค้นหาข้อมูลที่ผู้วิจัยสนใจเป็นพิเศษซึ่งจะใช้ในกรณีที่เป็นคำถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เช่น ผลลัพธ์ของการสอนที่ส่งถึงนักเรียน ผลกระทบต่อครอบครัว เป็นต้น

3. การสัมภาษณ์แบบตะล่อมกลุ่มอมเกลลา (probe) เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยต้องใช้ความระมัดระวังในการใช้คำถาม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเผยข้อมูลให้ได้มากที่สุดมักใช้ในการศึกษาข้อมูลที่ละเอียดอ่อนที่ผู้ให้ข้อมูลไม่กล้าที่จะเปิดเผย เช่น ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ความสุขในการทำงานกับทีมงาน เป็นต้น

การวิเคราะห์เอกสาร

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารสำคัญของโรงเรียนเพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ โดยทำการติดต่อขอศึกษาเอกสารต่าง ๆ ผ่านทางฝ่ายวิจัยของแต่ละโรงเรียนซึ่งเอกสารที่ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี หลักสูตรสถานศึกษา รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกของโรงเรียน รายงานการประชุมของคณะกรรมการเอกสารคำสั่งโรงเรียน วารสารโรงเรียน

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการใช้วิธีการจัดกระทำข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 มาลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นขั้นตอนสุดท้ายนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเขียนรายงานการวิจัย

1. การลดทอนข้อมูล (data reduction) ผู้วิจัยนำข้อมูลบันทึกภาคสนามมาวิเคราะห์หลังหัวข้อที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา เช่น กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู ผลลัพธ์ ผลกระทบ เป็นต้น

2. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความพอเพียงและความน่าเชื่อถือ (valid and reliable) โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า(triangulation) ด้านวิธีการ โดยใช้วิธีการหลายวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน ด้านบุคคล โดยตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากหลายฝ่าย โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูที่มีพลังอำนาจสูง เพื่อนครู และนักเรียนในประเด็นเดียวกัน พร้อมกับสังเกตพฤติกรรมของครูในโรงเรียน และด้านเวลา โดยตรวจสอบข้อมูลในประเด็นเดียวกัน ที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้จากต่างช่วงเวลา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในหลากหลายรูปแบบจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจึงต้องทำตลอดเวลาที่

เก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือการวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytical induction) และการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล (typological analysis)

3.1 การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytical induction) เน้นการตีความสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

3.2 การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล (typological analysis) เน้นการจำแนกข้อมูลออกเป็นชนิด ทั้งโดยวิธีที่ใช้แนวคิดทฤษฎีและไม่ใช้ทฤษฎี

3.2.1 แบบใช้ทฤษฎี คือ การจำแนกข้อมูลออกเป็นชนิดต่าง ๆ ในเหตุการณ์หนึ่ง แยกออกเป็นกรกระทำ กิจกรรม ความหมาย ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมและสภาพสังคมนั้น หรือสถานการณ์ เป็นแนวทางในการจำแนกในการวิเคราะห์

3.2.2 แบบไม่ใช้ทฤษฎี คือ การจำแนกข้อมูลที่จะวิเคราะห์ตามความเหมาะสมของข้อมูล โดยผู้วิจัยเมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสร้างข้อสรุปแล้ว ได้เรียบเรียงนำเสนอข้อมูลการวิจัยแบบพรรณนา (description) และการพรรณนาวิเคราะห์ (analytical description)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจครูเพื่อเลือกกรณีศึกษา

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นผลการวิจัยแบบผสมผสานซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) วิเคราะห์ผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ระดับพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างครู 191 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.10) มีอายุมากที่สุดอยู่ในช่วง 43 - 52 ปี (ร้อยละ 43.50) รองลงมาคือช่วง 53 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 33) และช่วง 23-32 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.70) ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.40) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 24.60) กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยเป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ร้อยละ 20.90) รองลงมาเป็นผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 19.9) ส่วนผู้สอนกลุ่มงานแนะจำนวนน้อยที่สุด คือ (ร้อยละ 3.10) ดังมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง

ตัวแปร	โรงเรียนขนาดใหญ่		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดเล็ก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ								
ชาย	29	22.66	15	28.30	4	40.00	61	31.90
หญิง	99	77.34	38	71.70	6	60.00	130	68.10
รวม	128	100	53	100	10	100.00	191	100
2. อายุ								
23 – 32 ปี	2	1.56	2	3.77	5	50.00	9	4.70
33 – 42 ปี	23	17.97	10	18.87	3	30.00	36	18.80
43 – 52 ปี	59	46.09	22	41.51	2	20.00	83	43.50
53 ปีขึ้นไป	44	34.38	19	35.85	-	-	63	33.00
รวม	128	100	53	100	10	100	191	100
3. ระดับการศึกษา								
ปริญญาตรี	94	73.44	41	77.36	9	90.00	144	75.40
ปริญญาโท	34	26.56	12	22.64	1	10.00	47	24.60
ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	128	100	53	100	10	100	191	100
4. ระยะเวลาในการทำงาน								
1 – 5 ปี	6	4.69	4	7.55	5	50.00	14	7.30
6 – 10 ปี	11	8.59	-	-	1	10.00	1	0.50
11 – 15 ปี	7	5.47	5	9.43	1	10.00	17	8.90
16 – 20 ปี	18	14.06	11	20.75	3	30.00	37	19.40
20 ปีขึ้นไป	86	67.19	37	69.81	-	-	122	63.90
รวม	128	100	53	100	10	100	191	100
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้								
คณิตศาสตร์	20	15.63	6	11.32	1	10.00	27	14.10
วิทยาศาสตร์	6	4.69	2	3.77	2	20.00	23	12.00
ภาษาไทย	12	9.38	5	9.43	1	10.00	18	9.40
สังคมศึกษา	34	26.56	10	18.87	2	20.00	40	20.90
ภาษาต่างประเทศ	14	10.94	5	9.43	1	10.00	20	10.50

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง (ต่อ)

ตัวแปร	โรงเรียนขนาดใหญ่		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดเล็ก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้								
ศิลปะ	5	3.91	4	7.55	1	10.00	10	5.20
สุขศึกษาและพลศึกษา	7	5.47	1	1.89	1	10.00	9	4.70
การงานอาชีพฯ	26	20.31	19	35.85	-	-	38	19.9
งานแนะแนว	4	3.13	1	1.89	1	10.00	6	3.10
รวม	128	100	53	100	10	100	191	100

ตอนที่ 2 ระดับพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก

ในการคัดเลือกครูที่จะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในขั้นต่อไปนั้น ผู้วิจัยคัดเลือกครูที่มีพลังอำนาจในการทำงานในระดับมากที่สุดในแต่ละโรงเรียน โดยดูรายชื่อจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการลงรหัสไว้ มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน	4.50-5.00	หมายถึง	มีระดับพลังอำนาจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยของพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับพลังอำนาจมาก
คะแนนเฉลี่ยของพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน	2.50-3.49	หมายถึง	มีระดับพลังอำนาจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยของพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับพลังอำนาจน้อย
คะแนนเฉลี่ยของพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน	1.00- 1.49	หมายถึง	มีระดับพลังอำนาจน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีระดับพลังอำนาจในระดับต่าง ๆ

โรงเรียน	จำนวนครูที่มีพลังอำนาจในระดับต่าง ๆ (คน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ขนาดใหญ่	4	98	26	-	-
ขนาดกลาง	2	43	8	-	-
ขนาดเล็ก	1	8	1	-	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูในกลุ่มที่มีระดับพลังอำนาจมากที่สุดมีจำนวน 7 คน ซึ่งทั้งหมด มีคะแนนทิ้งช่วงห่างจากครูที่มีพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงคัดเลือกครูทั้ง 7 คน เป็นกรณีศึกษา แทนการคัดเลือกจากแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งอาจทำให้ได้ครูที่ไม่มีพลังอำนาจอย่างแท้จริง โดยครูที่มีระดับพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุดคือ ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รองลงมาคือครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน และครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจรายด้านของกรณีศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์พลังอำนาจครูในแต่ละด้าน ของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์แบบถ่วงน้ำหนักตามจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน และค่าเฉลี่ยแต่ละด้านของกรณีศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจครูในโรงเรียน และ ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา

พลังอำนาจครู	โรงเรียนขนาดใหญ่					โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดเล็ก		ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักทั้ง 3 ขนาด (N=191)
	รวม (N = 128)	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม (N = 53)	ครู5	ครู6	รวม (N = 10)	ครู7	
ด้านวิสัยทัศน์	3.87	4.88	4.88	5.00	4.88	3.75	4.75	4.88	3.85	4.63	3.84
ด้านความรู้	4.08	5.00	4.86	4.86	4.86	4.04	5.00	5.00	4.11	4.71	4.07
ด้านความมั่นคงของครอบครัว	3.40	4.88	4.83	4.83	4.67	3.25	4.67	4.83	3.88	4.67	3.38
ด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์	3.88	4.71	4.83	4.83	4.67	3.85	4.50	4.83	3.85	4.67	3.87
ด้านความรู้เทคโนโลยี	3.62	4.50	5.00	4.50	4.50	3.74	4.50	4.33	3.98	4.33	3.67
รวม	3.79	4.76	4.88	4.82	4.73	3.74	4.70	4.79	3.94	4.61	3.77

จากตารางพบว่าครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 191 คนมีพลังอำนาจด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด(4.07) รองลงมาคือพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (3.87) พลังอำนาจ ด้านวิสัยทัศน์ (3.84) พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (3.67) ที่อยู่ในระดับมาก และพลังอำนาจด้าน ความมั่นคงของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) ซึ่งมีความสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางดังนี้

ในโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด (4.08) รองลงมาคือพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (3.88) พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (3.87) พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (3.62) ที่อยู่ในระดับมาก และพลังอำนาจด้านความมั่นคงของ ครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (3.40)

ในโรงเรียนขนาดกลางพบว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด (4.04) รองลงมาคือพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (3.85) พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (3.75) พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (3.74) ที่อยู่ในระดับมาก และพลังอำนาจด้านความมั่นคงของ ครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง (3.25)

ในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจมีความแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง คือ พลังอำนาจด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด(4.11)รองลงมาคือ พลัง อำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี(3.98) พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว(3.88) พลังอำนาจ ด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์(3.85) และพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์(3.85)ที่อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก กับ ครูที่เป็นกรณีศึกษา จำแนกตามพลังอำนาจแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา

พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
1.1 เป็นผู้คิดบวกเสมอ	4.08	5.00	5.00	5.00	5.00	4.13	4.00	5.00	4.20	5.00
1.2 สามารถคิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง	4.24	5.00	4.00	5.00	5.00	3.92	5.00	4.00	4.00	5.00
1.2 สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	3.96	5.00	5.00	5.00	5.00	3.66	4.00	5.00	4.00	4.00

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจของกรณีศึกษา (ต่อ)

พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
1.4 มักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา	3.51	5.00	5.00	5.00	4.00	3.55	5.00	5.00	3.70	5.00
1.5 มีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ	3.91	5.00	5.00	5.00	5.00	3.81	5.00	5.00	3.70	4.00
1.6 มีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน	3.97	5.00	5.00	5.00	5.00	3.77	5.00	5.00	4.00	5.00
1.7 มีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้นิ่งอยู่เสมอ	3.50	4.00	5.00	5.00	5.00	3.32	5.00	5.00	3.70	5.00
1.8 สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ	3.80	5.00	5.00	5.00	5.00	3.83	5.00	5.00	3.50	4.00

จากตารางพบว่าพลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ของครูส่วนใหญ่จะแสดงให้เห็นจากการเป็นผู้ที่สามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง(4.24) มากที่สุด รองลงมาคือเป็นผู้คิดบวกเสมอ (4.08) และที่น้อยที่สุดคือ มีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้นิ่งอยู่เสมอ (3.50) นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่เป็นกรณีศึกษาเป็นผู้ที่มีความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงานซึ่งวิเคราะห์ได้จากการที่ครูทั้ง 7 คนตอบข้อนี้ในระดับสูงที่สุดทุกคน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านความรู้ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา

พลังอำนาจด้านความรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
2.1 สร้างสมความรู้ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง	4.01	5.00	5.00	5.00	5.00	3.94	5.00	5.00	4.10	5.00
2.2 ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.34	5.00	5.00	5.00	5.00	4.36	5.00	5.00	4.30	5.00
2.3 เป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม	4.41	5.00	5.00	5.00	5.00	4.32	5.00	5.00	4.40	5.00
2.4 มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน	4.28	5.00	5.00	5.00	5.00	4.30	5.00	5.00	4.20	5.00
2.5 มีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง	3.94	5.00	5.00	5.00	5.00	3.83	5.00	5.00	4.00	5.00
2.6 สามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้	3.61	5.00	4.00	4.00	4.00	3.62	5.00	5.00	3.80	4.00
2.7 รู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเององค์กรและประเทศชาติ	3.99	5.00	5.00	5.00	5.00	3.89	5.00	5.00	4.00	4.00

จากตารางพบว่าพลังอำนาจด้านความรู้ของครูส่วนใหญ่จะแสดงให้เห็นจากการเป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม(4.41) มากที่สุด และที่น้อยที่สุดคือ สามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้(3.61)

ส่วนครูที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 7 คนตอบในระดับสูงที่สุดทุกคนในด้านการสร้างสมความรู้ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน () และมีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัวในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจครูของกรณีศึกษา

พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
3.1 มีการจัดการด้านการเงินในครอบครัวอย่างเป็นระบบ	3.83	4.00	5.00	5.00	5.00	3.60	5.00	5.00	4.20	5.00
3.2 มีรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	2.91	4.00	4.00	4.00	5.00	2.81	5.00	4.00	3.50	5.00
3.3 มีรายรับมากกว่ารายจ่าย	3.42	5.00	5.00	5.00	4.00	3.40	5.00	5.00	4.10	4.00
3.4 มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	3.52	4.00	5.00	5.00	5.00	3.30	5.00	5.00	3.90	5.00
3.5 ไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	2.98	4.00	5.00	5.00	5.00	2.79	3.00	5.00	3.60	4.00
3.6 สามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัวในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่	3.73	4.00	5.00	5.00	4.00	3.58	5.00	5.00	4.00	5.00

จากตารางพบว่าครูส่วนใหญ่มีการจัดการด้านการเงินในครอบครัวอย่างเป็นระบบ (3.83) แต่จะมีปัญหาเรื่องภาระหนี้สินและการมีรายได้จากเงินเดือนประจำทางเดียว ซึ่งข้อมูลสอดคล้องกับครูที่เป็นกรณีศึกษา

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจของกรณีศึกษา

พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
4.1 ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ	3.78	5.00	4.00	4.00	4.00	3.77	4.00	4.00	3.70	5.00
4.2 มีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน	3.81	5.00	5.00	5.00	5.00	3.70	5.00	5.00	4.20	4.00
4.3 ได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ	3.83	5.00	5.00	5.00	4.00	3.91	5.00	5.00	3.70	5.00
4.4 มีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้วางใจได้ในที่ทำงาน	4.04	4.00	5.00	5.00	5.00	3.98	4.00	5.00	3.90	5.00
4.5 ให้คำปรึกษากับผู้ที่มาปรึกษาในเรื่องต่างๆเสมอ	3.89	5.00	5.00	5.00	5.00	3.70	5.00	5.00	3.70	5.00
4.6 ชอบการทำงานร่วมกับมากกว่าการทำงานคนเดียว	3.95	4.00	5.00	5.00	5.00	4.02	4.00	5.00	3.90	4.00

จากตารางพบว่าพลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ของครูส่วนใหญ่จะแสดงให้เห็นจากการเป็นผู้ที่มีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้วางใจได้ในที่ทำงาน(4.04) มากที่สุด รองลงมาคือเป็นผู้ที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นมากกว่าทำงานคนเดียว (3.95) นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่เป็นกรณีศึกษามักเป็นผู้ให้คำปรึกษากับผู้ที่มาปรึกษาในเรื่องต่างๆและได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยีในโรงเรียนและพลังอำนาจของกรณีศึกษา

พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
5.1 สามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้	4.02	5.00	5.00	5.00	5.00	4.21	5.00	5.00	3.80	5.00

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยพลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยีในโรงเรียนและระดับพลังอำนาจของกรณีศึกษา(ต่อ)

พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})									
	โรงเรียนขนาดใหญ่ (N = 128)					โรงเรียนขนาดกลาง (N = 53)			โรงเรียนขนาดเล็ก (N = 10)	
	รวม	ครู1	ครู2	ครู3	ครู4	รวม	ครู5	ครู6	รวม	ครู7
5.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	3.52	5.00	5.00	4.00	4.00	3.55	5.00	4.00	4.00	4.00
5.3 สามารถให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ	3.77	5.00	5.00	5.00	5.00	4.08	5.00	5.00	4.00	5.00
5.4 มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	3.33	5.00	5.00	4.00	5.00	3.40	4.00	4.00	4.00	4.00
5.5 สามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็ว	3.58	5.00	5.00	5.00	4.00	3.75	4.00	4.00	4.10	4.00
5.6 ใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง	3.52	5.00	5.00	4.00	4.00	3.45	4.00	4.00	4.00	4.00

จากตารางพบว่าพลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยีของครูจะเห็นได้จากการใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ(3.77) มากที่สุด และที่น้อยที่สุดคือ มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (3.33)ซึ่งข้อมูลสอดคล้องกับครูที่เป็นกรณีศึกษา

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วว่าครูที่ถูกคัดเลือกเป็นกรณีศึกษาเป็นครูที่มีพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างแท้จริง เพราะครูทุกคนมีระดับพลังอำนาจรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและมีค่าเฉลี่ยระดับพลังอำนาจทั้งช่วงจากครูท่านอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปลักษณะพื้นฐาน ของครูผู้มีพลังอำนาจมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ลักษณะของครูผู้มีพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุด

ครู / ลักษณะ	เพศ		อายุ			ระดับการศึกษา		ระยะเวลาในการทำงาน			กลุ่มสาระการเรียนรู้							
	ชาย	หญิง	33 – 42 ปี	43 – 52 ปี	53 ปีขึ้นไป	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาไทย	สังคมศึกษา	ภาษาต่างประเทศ	ศิลปะ	สุขศึกษาและพลศึกษา	การงานอาชีพฯ
โรงเรียนขนาดใหญ่																		
ครูคนที่ 1		✓		✓			✓			✓		✓						
ครูคนที่ 2		✓			✓		✓			✓			✓					
ครูคนที่ 3		✓		✓		✓			✓				✓					
ครูคนที่ 4		✓		✓		✓				✓		✓						
โรงเรียนขนาดกลาง																		
ครูคนที่ 5	✓		✓				✓		✓		✓							
ครูคนที่ 6		✓	✓			✓		✓			✓							
โรงเรียนขนาดเล็ก																		
ครูคนที่ 7		✓		✓		✓			✓				✓					

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 43 – 52 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงสุด มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ปฏิบัติหน้าที่การสอนในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาและภาษาไทย

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบ

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นผลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 2. วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 3. วิเคราะห์ผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกรณีศึกษา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาภาคสนาม โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) การสังเกต (observation) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) จากครูและนักเรียนในโรงเรียน ผู้วิจัยขอให้นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้นามสมมติกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่ ตอนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนขนาดกลาง ตอนที่ 3 กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนขนาดเล็ก และตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 โรงเรียน ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียนขนาดใหญ่ประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 42 ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2505 โดยแต่แรกอาศัยศาลาวัดเป็นอาคารเรียน ต่อมา ย้ายมาก่อตั้ง ณ ที่ทำการปัจจุบัน โดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.1- ม.ศ. 3) ปัจจุบันเปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ทั้งหมด 62 ห้องเรียน นับเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนจำนวน 3,057 คน ครู 128 คน บุคลากรอื่นๆ 33 คน อยู่ในเขตชุมชน ซึ่งประชาชนในอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ให้การยอมรับมีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งบุตรหลานเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น จำนวนมากทุกปีการศึกษา จนทำให้โรงเรียนได้ถูกจัดให้อยู่กลุ่มโรงเรียนยอดนิยมหนึ่งใน 362 โรงเรียนของประเทศ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

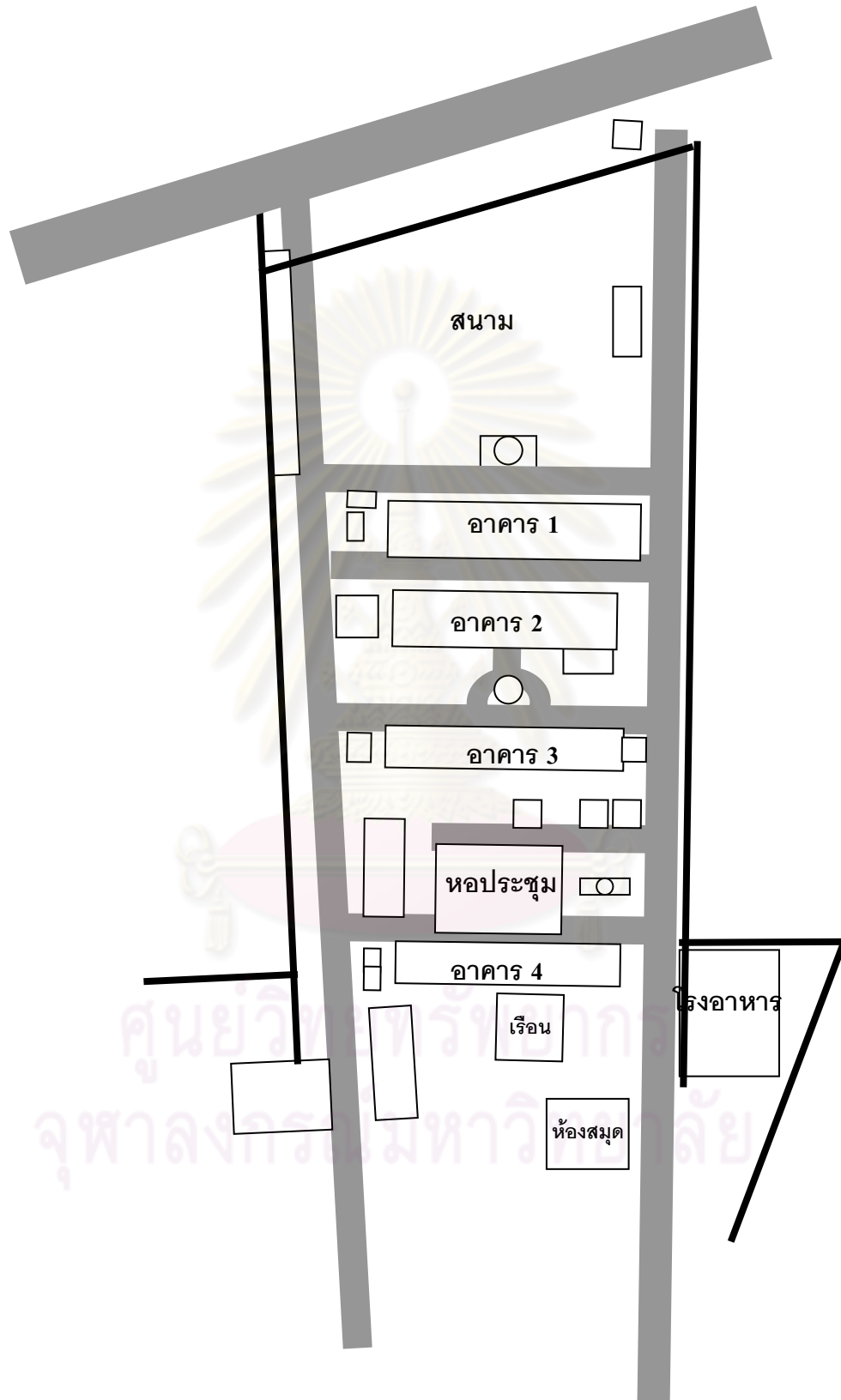
บริเวณโรงเรียนและอาคารเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ทั้งหมด 53 ไร่ 2 งาน 58 ตารางวา ปัจจุบัน มีอาคารเรียนถาวร 4 หลัง อาคารหอประชุม 1 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง โรงฝึกงาน 3 หลัง บ้านพักครู 6 หลัง บ้านพักภารโรง 1 หลัง เรือนแถวที่พักภารโรง 1 หลัง อาคารเก็บพัสดุ 1 หลัง ห้องน้ำ 8 หลัง อาคารหอสมุดและศาลาเรือนไทย 1 หลัง

รูปแบบของห้องเรียนมีการจัดสภาพตามแบบห้องเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป ใช้กระดานดำสีเขียวเข้ม ยกเว้นห้องเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จะเป็นกระดานไวท์บอร์ด สำหรับอำนวยความสะดวกให้ครูชาวต่างชาติ มีพื้นที่ว่างสองข้างกระดานสำหรับจัดป้ายนิเทศ มีพัดลมเพดานจำนวน 2 - 3 ตัว โต๊ะและเก้าอี้ใช้ไม่เป็นวัสดุทั้งหมด มีลำโพงริมผนังหน้าห้องซ้าย - ขวา มีอุปกรณ์เชื่อมต่อไมโครโฟนและเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับครูที่มีอุปกรณ์เสริม มีโทรทัศน์สำหรับถ่ายทอดข่าวสารจากศูนย์เทคโนโลยีของโรงเรียนและมีกล้องวงจรปิดสำหรับบันทึกภาพเหตุการณ์ในห้องเรียน

เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความร่มรื่น มีต้นไม้ใหญ่ไว้คอยให้ร่มเงา มีม้านั่งและศาลาทรงไทยไว้สำหรับให้นักเรียนได้พักผ่อนหย่อนใจ ดังแสดงในแผนภาพที่ 5.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 5.1 แผนผังโรงเรียนขนาดใหญ่

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทย ก้าวไกลสู่มาตรฐานสากล ภายใต้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

พันธกิจของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีพันธกิจในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีศักยภาพเป็นพลโลก และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล ส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและยึดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และพัฒนาการใช้ ICT ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ของโรงเรียนคือมุ่งให้นักเรียนมีคุณธรรม มีสำนึกความเป็นไทย มีศักยภาพระดับสากล ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ระบบการบริหารมีคุณภาพโดยใช้ ICT ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารร่วมกับภาคีเครือข่าย และมีศูนย์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามภาวะการณ์ของโลก

กลยุทธ์โรงเรียน

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยเน้นการพัฒนานักเรียนมีให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเป็นพลโลก โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร ระบบห้องเรียนคุณภาพ ระบบการวัดและประเมินผล และการจัดหาปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

2. ปลูกฝังคุณธรรม สำนึกในความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและรู้เท่าทันภาวะการณ์โลก โดยพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานการศึกษา มีความตระหนักรู้ตามภาวะการณ์ของโลกและมีส่วนร่วมใน การปกป้องสิ่งแวดล้อม อุดมการณ์ประชาธิปไตย สังคมไทย และสังคมโลก ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามของสังคมไทย ทั้งในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

3. ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยโรงเรียนมีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง ตามเกณฑ์มาตรฐาน ชุมชนและองค์กรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและโรงเรียนมีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการเรียนร่วม

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มาตรฐานสากลโดยการพัฒนาครูให้มีความรู้ มีความสามารถทางวิชาการและผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญเฉพาะทางระดับชาตินอกจากนี้ครูต้องมีการสร้างผลงานทางวิชาการ งานวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้

5. พัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพโดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สามารถนำโรงเรียนสู่การเป็นมาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการตามขั้นตอนของ TQA มีการจัดการความรู้ การสร้างนวัตกรรมและเผยแพร่ในระดับสากล โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และมีการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ

จำนวนนักเรียนและห้องเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2553 มีจำนวนนักเรียนและห้องเรียน ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนห้องเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 1	293	358	651	13
มัธยมศึกษาปีที่ 2	288	354	642	13
มัธยมศึกษาปีที่ 3	276	336	612	12
มัธยมศึกษาปีที่ 4	153	251	404	9
มัธยมศึกษาปีที่ 5	135	255	390	9
มัธยมศึกษาปีที่ 6	121	237	358	8
รวม	1266	1791	3057	64

จากตาราง 5.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,057 คน เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 651 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 642 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 612 คน ทั้ง 3 ระดับชั้นมีนักเรียนโดยเฉลี่ยห้องเรียนละประมาณ

50 คน แบ่งเป็นแผนการเรียนทั่วไป แผนการเรียนวิทยาศาสตร์- คณิตศาสตร์ และโครงการส่งเสริมความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (smart program)

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 404 คนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 390 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 358 คน ทั้ง 3 ระดับชั้นมีนักเรียนโดยเฉลี่ยห้องเรียนละประมาณ 45 คน แบ่งเป็นแผนการเรียนศิลป์ – การงาน แผนการงานภาษา – คณิตศาสตร์ แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ และโครงการส่งเสริมความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

จำนวนครูและบุคลากร

โรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2553 มีจำนวนครูและบุคลากร แสดงดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ ปีการศึกษา 2553

ฝ่ายงาน / กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน		
	ชาย	หญิง	รวม
1. ฝ่ายบริหาร	5	1	6
2. กลุ่มสาระภาษาไทย	1	11	12
3. กลุ่มสาระคณิตศาสตร์	5	9	14
4. กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	7	12	19
5. กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	1	10	11
6. กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4	13	17
7. กลุ่มสาระศิลปะ	3	1	4
8. กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา	4	2	6
9. กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี	5	14	19
10. กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	2	2	4
11. ครูอัตราจ้าง	6	10	16
12. เจ้าหน้าที่สำนักงาน	4	12	16
13. ลูกจ้างประจำ	7	1	8
14. ลูกจ้างชั่วคราว	2	7	9
รวม	56	105	161

จากตารางที่ 5.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด 161 คน โดยในแต่ละชั้นเรียนจะมีครูที่ปรึกษาประจำห้องเรียนละ 2 คน เพื่อให้เพียงพอต่อการดูแลนักเรียน

อย่างทั่วถึง มีครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าระดับชั้น ชั้นเรียนละ 1 คนและมีครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระละ 1 คน

กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

จากการศึกษาระดับพลังอำนาจครูในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าครูที่มีระดับพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุดในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 4 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกครูทั้ง 4 คนมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจ ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์กรณีศึกษา เพื่อนครู และนักเรียนเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนของข้อมูล

5.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและพบว่ากระบวนการเสริมพลังอำนาจครูนั้นสามารถเกิดจาก 2 กระบวนการ คือกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองและกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน

1.2.1 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดส่วนใหญ่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าพลังอำนาจส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นหลัก และการเสริมพลังอำนาจด้วยตนเองนั้นเกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ ร่างกาย ปัญญาและจิตใจ ดังที่แสดงในตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดใหญ่

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่ 1	กาย	“ครูดูแลร่างกายตัวเองง่ายๆก็แค่กินให้อิ่มนอนให้หลับ พักผ่อนตามสมควรเมื่อเวลาที่เราต้องการ” ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- ไม่ปรากฏในการสังเกต
	ปัญญา	“ก็มีหาความรู้เท่าที่มีเวลาแล้วก็โอกาส จะมี อ่านหนังสือบ้าง ดูเน็ตบ้าง” ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- เป็นครูที่พยายามเรียนรู้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่นเริ่มฝึกพูดภาษาอังกฤษเมื่อทราบว่าโรงเรียนเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล - เป็นผู้แนะนำหนังสืออ่านก่อนการประชุมครูประจำเดือนทุกครั้ง

ตารางที่ 5.3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่1 (ต่อ)	จิต	“ทำบุญ ให้ทาน สวดมนต์บ้าง สมาธิไม่ค่อยได้ทำ เพราะว่าครูทำไม่ เป็น ส่วนใหญ่ก็ อ่านหนังสือ ท่องเทียวหาความสุขให้ตัวเอง” ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- เป็นครูที่ชอบทำบุญเวลามีโอกาส เช่นทำบุญสร้างห้องสมุด ทำบุญ ผ้าป่าโรงเรียน
ครูคนที่2	กาย	“ไม่ได้ทำอะไรมากปกติแล้วจะทาน อาหารแต่พอดี มีคุณค่าและตรง เวลา ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็สัปดาห์ละ 4 – 5 ครั้ง ๆ ละ 30 – 60 นาที ที่สำคัญครูจะ คอยสังเกตว่าสุขภาพตัวเอง ผิดปกติ มั๊ย เพราะโรคทุกโรคไม่ได้หายได้ด้วย ยาเสมอไป” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค. 54)	- มักดูแลสุขภาพด้วยการใช้สมุนไพร และแนะนำผู้อื่นเรื่องสมุนไพรได้ - ครูมักจัดกิจกรรมเดินสำรวจป่าใน ท้องถิ่นกับนักเรียนเสมอ
	ปัญญา	“ก็พยายามพัฒนาตัวเองตลอดทั้ง สัปดาห์ขอมู้อ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน ประยุกต์ใช้อยู่ทุก ๆ วัน แล้วก็ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู นักเรียน หรือบางทีก็ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค. 54)	- เป็นครูที่ได้รับรางวัลครูยอดนักอ่าน ระดับประเทศ - เป็นครูที่ร่วมทีมวิจัยธรรมชาติใน ท้องถิ่นร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - เวลาว่างมักนั่งอ่านหนังสือ
	จิต	“ครูใช้วิธีสวดมนต์ไหว้พระก่อนนอน ตักบาตรทุกวันพระที่ตรงกับวันหยุด เมื่อก่อนเคยฝึกสมาธิบ้างนะ แต่เดี๋ยวนี้ ลดลงเพราะเวลาเราน้อยลงแต่ก็อาศัย การพักผ่อนหย่อนใจตอนที่ไป สังเกต ธรรมชาติกับนักเรียนนั่นแหละ มัน เหมือนว่าเรารับรู้ธรรมชาติจากธรรมชาติ และพออยู่กับธรรมชาติเยอะๆเราจะ กลายเป็นคนมี Positive Thinking ก็คือ เป็นคนที่มีมองอะไรในแง่บวกเสมอ” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค.54)	- เป็นคนที่มีความคิดในเชิงบวก ตลอดเวลา - มีรอยยิ้มให้กับครูคนอื่นและ นักเรียนทุกคนเสมอ - ชอบการทำบุญทำทานในทุก โอกาส

ตารางที่ 5.3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่3	กาย	“ทำตลอด เพราะนั่งสมาธิทุกวัน แต่จะด้อยนิดหนึ่งคือไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย แต่เป็นช่วง ช่วงไหนงานมาติดๆก็ต้องนั่งทำงานให้เสร็จ” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค.54)	- ไม่ปรากฏในการสังเกต
	ปัญญา	“เรื่องหาความรู้นี้ทำตลอดนะ เมื่อก่อนครูชอบไปอบรมช่วงปิดเทอม แต่หลังๆ อายุมากเลยไม่ค่อยได้ไป” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค.54)	- เป็นผู้นำครูในโรงเรียนในด้านต่างๆ สังเกตจากการเป็นคนที่มีความรู้ใหม่ๆมาพูดในที่ประชุมเสมอ
	จิต	“ทำตลอด เพราะนั่งสมาธิทุกวัน แต่จะด้อยนิดหนึ่งคือไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย แต่เป็นช่วง ช่วงไหนงานมาติดๆก็ต้องนั่งทำงานให้เสร็จ” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค.54)	- เป็นคนใจเย็นมักมีรอยยิ้มบนสีหน้าตลอดเวลา - เป็นครูที่ไม่เคยแสดงอารมณ์โกรธคนอื่น
ครูคนที่4	กาย	“ส่วนใหญ่จะออกกำลังกาย แต่ช่วงหลังก็หยุดนะ เพราะว่าเมื่อก่อนครูจะออกกำลังกายทุกวันที่สนามฟุตบอล เดิน และไปออกเครื่อง อยู่บ้านก็ สูลาสูป กวาดใบไม้ใบหญ้า คือ เราเป็นคนเจ็บป่วยน้อย เพราะเราออกกำลังกาย เราเลยแข็งแรง คือคนอายุจะ 50 แล้วครูว่าถ้าขนาดครูครูว่าแข็งแรงนะ” ครูคนที่ 4 (18 ม.ค.54)	- เมื่อเปลี่ยนคาบสอนในโรงเรียนมักใช้การเดินไปตามอาคารต่างๆแทนการขับรถเหมือนครูคนอื่น - เมื่อผู้วิจัยไปที่บ้านพบว่ารอบบ้านของคุณครูเป็นสวนผลไม้และสวนหย่อมที่ตกแต่งเป็นระเบียบสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์
	ปัญญา	“คนเป็นครูต้องหาความรู้ใส่ตัวเสมออยู่แล้วเพราะว่าต้องเตรียมการสอน เป็นครูต้องเตรียมการสอน คุณจะทำแผนการสอนหรือไม่ทำ ขอให้คุณเตรียมการสอน ครูต้องเตรียมการสอนครูไม่เตรียมการสอนไม่ได้” ครูคนที่ 4 (18 ม.ค.54)	- เป็นครูที่ชอบพูดคุยกับเพื่อนครูเรื่องข่าวสารใหม่ๆ - มักนำเรื่องราวที่ทันสมัยหรือเป็นข่าวที่โด่งดังมาเป็นประเด็นในการสอน

ตารางที่ 5.3 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดใหญ่ (ต่อ)

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่4 (ต่อ)	จิต	“นั่งสมาธิไม่ได้นั่งหรอกคะ ส่วนใหญ่จะออกกำลังกาย....” ครูคนที่ 4 (18 ม.ค.54)	- เป็นครูที่สนับสนุนและฝึกฝนให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขัน สวดมนต์ทำนองสรภัญญะ

จากตารางที่ 5.3 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตครูในด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองดังตารางที่ 5.4 ดังนี้

ตารางที่ 5.4 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียน	กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง		
		กาย	ปัญญา	จิต
โรงเรียนขนาดใหญ่	คนที่1		✓	✓
	คนที่2	✓	✓	✓
	คนที่3		✓	✓
	คนที่4	✓	✓	

*เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปรากฏข้อมูลให้เห็นครบทั้งการสัมภาษณ์และการสังเกต

จากตารางพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดทุกคนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งรูปแบบของกระบวนการพัฒนาปัญญาของครูแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะความชอบ ความถนัด เช่นการค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การใช้อินเทอร์เน็ต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนหรือผู้เชี่ยวชาญ การอบรม ประชุมสัมมนา โดยสาเหตุของการหาความรู้คือการนำความรู้นั้นๆไปเตรียมการสอน

ในด้านการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย จากการสัมภาษณ์ครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่าจำนวนครู 2 คนใน 4 คน มีการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายด้วยวิธีการต่างๆอยู่แล้วในชีวิตประจำวันเช่น การพักผ่อนให้เพียงพอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายด้วยการทำงานบ้าน และการสังเกตความผิดปกติของร่างกายตนเอง

นอกจากกระบวนการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาและร่างกายแล้ว สังเกตได้ว่า ครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดแต่ละคนจะมีกระบวนการในการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจซึ่งมีจำนวนครู 3 ใน 4 คนที่มีการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ ซึ่งแต่ละคนมีวิธีการที่แตกต่างกันไป เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ การทำบุญ การทำใจให้ผ่อนคลายด้วยกิจกรรมต่างๆ การฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความคิดเชิงบวก เป็นต้น

1.2.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน

นอกจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ครูแต่ละคนได้พัฒนาให้กับตนเองแล้ว กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่โรงเรียนได้เสริมให้กับครูก็นับว่ามีส่วนช่วยให้ครูแต่ละคนมีพลังอำนาจสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่โรงเรียนเสริมให้กับครูนั้น หากศึกษาจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสารแล้ว ผู้วิจัยพบว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่เป็นกรณีศึกษาการวางแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจน แต่เป็นการพัฒนาครูทุกคนผ่านการประชุมประจำทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสรุปงานรายเดือนและในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการประชุมหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่มสาระ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง การอบรม การสัมมนาที่จัดขึ้นตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การอบรมการพัฒนาหลักสูตร การอบรมครูผู้ผ่านการประเมินในระดับสูง (Master Teacher) แต่ถ้าพิจารณาโดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จะพบว่าโรงเรียนได้มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่อยู่ในรูปของการกระทำที่เป็นแบบแผนเท่านั้น ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารต่างๆ สังเกต และสัมภาษณ์กรณีศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์พฤติกรรม กระบวนการที่โรงเรียนหรือผู้บริหารมีต่อครู ซึ่งผลจากการวิจัยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 1	การสร้าง ภาวะผู้นำ คุณลักษณะผู้นำที่ดี	“ที่เห็นทำงานได้ถึงทุกวันนี้ ก็ เพราะ ผอ.....นั่นแหละที่ช่วยสอน งานครูทุกอย่าง สอนแม้กระทั่งการ วางตัวตอนเป็นหัวหน้าคนเลยนะ ครูก็เลยอยากสอนเด็กรุ่นใหม่ต่อไป เหมือนกัน” ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- ผู้อำนวยการและฝ่ายบริหาร ค่อนข้างให้เกียรติครูคนที่ 1 - มักเป็นผู้ดูแล จัดการงานใหญ่ๆใน โรงเรียนเช่นวันห้องสมุด วันสุนทรภู่ เป็นต้น	- เป็นหัวหน้างานฝ่ายวิชาการ 2 ปี ติดต่อกัน (คำสั่งประชุม) - เป็นหัวหน้าโครงการรักการอ่าน ได้รับรางวัลดีเด่นอันดับ 1 ของ ประเทศ (วารสารโรงเรียน เทอมละ 1 ฉบับ)
	การสร้างทีมงาน	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- เป็นสมาชิกเครือข่ายคุณนักวิจัย (เอกสารเครือข่ายนักวิจัย) - มีรายชื่อครูคนที่ 1 อยู่ในคำสั่งงาน ทุกๆคำสั่ง โดยเน้นไปที่ เป็นหัวหน้า งานเกี่ยวกับวิชาการ (คำสั่งงาน ต่างๆ)
	การสร้างพลังแรงขับ	- ไม่ปรากฏ	- ผู้อำนวยการมักชมครูคนที่ 1 ใน ห้องประชุมครูเสมอ - มีความพยายามในการสร้างแรง ขับในการทำงานให้ตนเองเสมอ	- ไม่ปรากฏ

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	วิธีการเก็บข้อมูล			
	การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 1 (ต่อ) การสร้าง ภาวะผู้นำ (ต่อ)	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู	"ที่ครูจัดอบรมก็ทำตามคำสั่งนั้น แหละ หรือบางที่เราไปอบรมมาก็มา จัดอบรมในโรงเรียนต่อ" ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- มักได้รับบทบาทในการเป็นผู้นำ การจัดอบรมและจัดประชุมอยู่ บ่อยๆ	- เป็นตัวแทนโรงเรียนทำ MOU ด้าน หลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล - ผ่านการอบรม 4 ครั้ง/ปีการศึกษา (คำสั่งอบรม)
การสร้าง บรรยากาศ องค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	- ไม่ปรากฏ	- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เป็นคน ตัดสินใจในการประชุมบางครั้ง	- รายงานการประชุมแสดงการ เสนอความคิดเห็นของครูคนที่ 1 ทุกครั้ง - มีรายชื่อเข้าร่วมประชุมกับฝ่าย บริหารทุกครั้ง(คำสั่งประชุมหัวหน้า งาน)
การสร้าง ความไว้วางใจ		- ไม่ปรากฏ	- เป็นตัวแทนไปประชุมแทน ผู้อำนวยการอยู่บ่อยครั้ง - มักทำหน้าที่เหมือนเลขา	- ไม่ปรากฏในเอกสาร
การให้การสนับสนุน		- ไม่ปรากฏ	- ผู้อำนวยการมักเรียกพบและช่วย ซักถามเรื่องการทำงานตลอด	- เพิ่มงบประมาณในโครงการที่ครู คนที่ 1 ดูแลอยู่(โครงการฝ่าย แผนงาน)

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			วิธีการเก็บข้อมูล		
			การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 1 (ต่อ)	การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
		การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	“ครูเรามีเยอะมันเลยรู้จักไม่ทั่วถึง แต่เรายังดีกว่าบางที่ทะเลาะกันจะ เป็นจะตาย ” ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- เป็นคนที่มีรอยยิ้มให้กับทุกคน เสมอ - เป็นที่รักของเพื่อนครูและนักเรียน - เป็นคนที่ชอบติดต่อประสานงาน กับครูคนอื่น	- เข้าร่วมงานรื่นเริงที่ทางโรงเรียน จัดทุกครั้ง (วารสารโรงเรียน เทอม ละ 1 ฉบับ)
		การจัดสภาพแวดล้อม	“ครูว่ามันน่าสอน น่าทำงานขึ้น ...ตอนนี้อะไรที่กำลังจะดีขึ้น วิชาการแกร่งขึ้น โรงเรียนสวยขึ้น ก็ เพราะทุกคนนั่นแหละ” ครูคนที่ 1 (17 ม.ค. 54)	- ได้รับการดูแลด้านสภาพแวดล้อม ดี ครูคนที่ 1 มีโต๊ะทำงาน 2 ที่ คือ ห้องวิชาการและห้องกลุ่มสาระและ ยังมีห้องสอนประจำของตนเองด้วย	- ไม่ปรากฏ
ครูคนที่ 2	การสร้างภาวะ ผู้นำ	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- เป็นหัวหน้าศูนย์สิ่งแวดล้อม (รุ่งอรุณ)ประจำจังหวัดนครสวรรค์ - หัวหน้าระดับ ม.6 (คำสั่งแต่งตั้ง งานระดับชั้น)
		การสร้างทีมงาน	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- มีการสร้างทีมงานดูแลเรื่อง สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เหมาะสม (คำสั่งต่างๆ)

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	วิธีการเก็บข้อมูล			
	การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 2 (ต่อ) การสร้าง ภาวะผู้นำ (ต่อ)	การสร้างพลังแรงบันดาลใจ	“นักเรียนนะที่ครูว่าสำคัญสำคัญกว่าคนอื่นเลย ที่ทำให้ครูมีกำลังใจสอนเพราะครูมาประกอบอาชีพครูด้วยใจรักและอุทิศเวลาทั้งในและนอกเวลาราชการพัฒนานักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค. 54)	- ผอ.กล่าวชมหน้าเสาธงหลังมอบเกียรติบัตรให้นักเรียนบ่อยๆ	- ไม่ปรากฏ
	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู	“...ชัดเจนเลยก็ด้านวิชาการและการวิจัย ครูก็ไปอบรมมาแต่พอเอากลับมาอบรมต่อสังเกตได้ว่าครูนำไปใช้ในระดำน้อยมาก ” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค. 54)	- เป็นครูที่มักได้รับการคัดเลือกให้ไปอบรมสัมมนาทางด้านสิ่งแวดล้อมหรือด้านวิทยาศาสตร์เสมอ	- ผ่านการอบรม 3 ครั้ง/ปีการศึกษา (คำสั่งอบรม)
	การสร้างบรรยากาศองค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
		การสร้างความไว้วางใจ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล			
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 2	การสร้าง บรรยากาศ (ต่อ)	การให้การสนับสนุน	“ที่จริง ครูสามารถทำงานท่ามกลางความขาดแคลนของงบประมาณได้งบประมาณมันไม่ใช่สิ่งจำเป็นในการทำงานเสมอไปขวัญ กำลังใจ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของทีมงานเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าแต่วันนี้โชคดีที่โรงเรียนเค้าเห็นสิ่งที่เราทำปัญหาแบบเมื่อก่อนก็เบาลง ” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค. 54)	- ได้รับการสนับสนุนในการทำโครงการต่างๆอยู่เสมอ	- การเพิ่มงบประมาณในโครงการด้านสิ่งแวดล้อม(เอกสารฝ่ายแผนงาน) - โครงการสร้างอาคารศูนย์สิ่งแวดล้อม (เอกสารฝ่ายแผนงาน)
	การสร้าง แรงจูงใจ	การสร้างผลตอบแทน	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ได้ 2 ชั้น 2 ปีติดต่อกัน
	ในการทำงาน	การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	- ไม่ปรากฏ	- มีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคนทั้งกับครูและนักเรียน ใจเย็น - พุดจาไพเราะ มีความสุขกับงาน	- ไม่ปรากฏ
		การจัดสภาพแวดล้อม	“ปกติครูสอนวิทย์พื้นฐานม.2 เด็กๆจะเดินมาที่ศูนย์สิ่งแวดล้อมอยู่แล้วที่ศูนย์มีสื่อการสอนครบทุกอย่าง อากาศก็สบาย” ครูคนที่ 2 (17 ม.ค. 54)	- มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนของตนเอง อากาศเย็นสบายและสื่อการสอนมีความพร้อม	- มีโครงการพัฒนาศูนย์สิ่งแวดล้อมและอาคารสถานที่ ในทุกปีการศึกษา (โครงการฝ่ายแผนงานย้อนหลัง 2 ปี)

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 3	การสร้างภาวะผู้นำ คุณลักษณะผู้นำที่ดี	“ไม่มีเลย ไม่มีมานานมาก จะเห็นชัดที่สุดเมื่อตอนที่ประมาณ 8 ปีที่แล้ว เห็นชัด ภาพของการพัฒนาเห็นชัดมาก ภาวะผู้นำเห็นชัดมาก คือ สกรีนได้เลยว่า คนนี้จะเป็นคนที่มีภาวะผู้นำแล้วอบรมชัดมาก ในระยะหลังนี้ไม่มีเลย มันเหมือนหลุดขอบไปเลย” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- มีลักษณะของความเป็นผู้นำสูง สายตาเด็ดเดี่ยวมั่นคง คำพูดน่าเชื่อถือ - ได้รับการยอมรับในด้านความสามารถจากเพื่อนครูในโรงเรียน	- เป็นหัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผน - หัวหน้างานประกันคุณภาพ - หัวหน้างานควบคุมภายใน
	การสร้างทีมงาน	“โรงเรียนเราปฏิบัติงานโดยยึดตัวบุคคลไม่ได้ยึดที่ตังงาน ก็เลยมีผลต่อโครงสร้างและก็ปรับเปลี่ยนหลายครั้ง พอเปลี่ยนหลายครั้งการพรรณนาบทบาทหน้าที่มันไม่ได้พรรณนาที่ชัดเจน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- ผู้อำนวยการมีการสร้างทีมงาน การทำงานให้ในแต่ละฝ่ายงานตามความสามารถ	- มีรายชื่อครูคนที่ 2 อยู่ในคำสั่งงานทุกๆคำสั่ง โดยเน้นไปที่เป็นหัวหน้าการวัดและประเมินผลโครงการ
	การสร้างพลังแรงขับ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล			
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 3	การสร้างควม ไว้วางใจ	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู	“การสร้างควมไว้วางใจ เนื่องจากว่าเราไม่มีแผนในการที่จะ พัฒนาครู เพราะฉะนั้นขณะนี้เวลา ที่ครูไปอบรม คืออบรมตามที่ หนังสือเข้ามา แต่ว่าแปลนจาก โรงเรียนไม่ชัดเจน” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- มักเป็นตัวแทนในการเข้าอบรม ด้านงานประกันคุณภาพของ โรงเรียนเสมอ	- เอกสารคำสั่งการอบรมต่างๆ
	การสร้าง บรรยากาศ องค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	- ไม่ปรากฏ	- มักเป็นแกนนำครูทุกคนในการ เสนอแนะแนวคิดต่างๆกับฝ่าย บริหารอยู่เสมอๆ	- มีรายชื่อเข้าร่วมประชุมกับฝ่าย บริหารทุกครั้ง(คำสั่งประชุมหัวหน้า งาน) - รายงานการประชุม
	การสร้างควมไว้วางใจ		“อยู่ดีๆผอ.ก็เรียกครูเข้าไปแล้ว ส่งงาน ควบคุมภายในมาให้ เป็น ยังไงก็ไม่รู้เกี่ยวกับการเงินของ โรงเรียนด้วย..” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- ผอ.มักขอคำปรึกษาด้านงาน ประกันคุณภาพของโรงเรียนอยู่ บ่อยๆ	- ไม่ปรากฏในเอกสาร

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล			
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 3 (ต่อ)	การสร้าง บรรยากาศ องค์กร (ต่อ)	การให้การสนับสนุน	“ถ้าพูดตรงๆในความรู้สึกขนาดนี้ เราเอา ความรู้จากที่เราเคยอยู่จากโรงเรียนอื่นมาด้วย ซ้ำ มาใช้ เราไม่ได้ใช้ความรู้จากที่เราอยู่ที่นี่ เลย คือ ที่นี่เหมือนใช้งานเรา แต่ว่า ไม่ค่อย ให้ความรู้เรา เหมือนให้เราต้องไปศึกษา เรียนรู้เอง แต่เรื่องเงินนี้ไม่ห่วยให้ตลอด” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน จากผู้อำนวยการและ นักเรียนในการทำงานเป็นอย่างดี	- เอกสารรายละเอียดโครงการที่ ครูคนที่ 3 รับผิดชอบอยู่ (ฝ่าย แผนงาน)
	การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ได้รับ 2 ชั้นเมื่อปี 2553 - เข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัด อย่างสม่ำเสมอเช่นงานปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น (วารสาร โรงเรียน)

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 3 (ต่อ)	การสร้าง การจัดสภาพแวดล้อม แรงจูงใจ ในการทำงาน (ต่อ)	- ไม่ปรากฏ	- มีห้องทำงานส่วนตัวเป็นของ ตนเอง อากาศถ่ายเทสะดวก - พื้นที่บริเวณห้องพักครูมีความร่ม รื่น	- ไม่ปรากฏ
ครูคนที่ 4	การสร้างภาวะ ผู้นำ	- ไม่ปรากฏ	- เป็นครูที่มีความเป็นผู้นำสูงมาก - มีพลังในการว่ากล่าวตักเตือน นักเรียน	- หัวหน้าระดับ ม.3 - หัวหน้ากิจกรรมยุวกาชาด ม.3
	การสร้างทีมงาน	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- โรงเรียนมีการวางแผนการทำงาน โดยวางตัวบุคคลลงตามตำแหน่ง เรียบร้อย(คำสั่งงานต่างๆ)

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร

<p>ครูคนที่ 4 (ต่อ)</p>	<p>การสร้าง ภาวะผู้นำ (ต่อ)</p>	<p>การสร้างพลังแรงขับ</p>	<p>“ผอ.เนี่ยจะพูดชมครูนะ อันนี้สัมผัสจากตัวเอง ผอ.จะพูด ผอ.จะรู้บริบทของแต่ละคน เช่น ผอ. ไม่ว่าครูจะได้รางวัลอะไรมา ผอ.จะพูดขอบคุณ ขอขอบคุณ ขอขอบคุณ นอกจากนั้น ผอ.ให้กำลังใจรายคน ครูพูดได้เต็มปากเลยนะ ผอ.... มา ครูมีความสุขครูพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงาน ครูตั้งใจเอาใจแล้วเราจะทำให้ดีที่สุด”</p> <p>ครูคนที่ 4 (18 ม.ค. 54)</p>	<p>- ครูคนที่ 4 จะได้รับคำชมจาก ผอ. หรือผ่านปกครองบ่อยๆ เพราะมีความเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบถึงแม้ไม่ได้ขยับขยายปกครองก็ตาม</p>	<p>- ไม่ปรากฏ</p>
		<p>ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู</p>	<p>“การที่หน่วยงานได้สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น อบรม โดยสม่ำเสมอ โรงเรียนถ้าพูดถึงความจริงก็อยู่ในระดับปานกลางไม่ได้มากนักะ ปีหนึ่ง ครูก็ส่วนใหญ่ที่อบรมกันก็คือ อบรมกันในหน่วยงานเหนือบังคับมา อบรมว่าตอนนี้มันต้องมีเรื่องนี้ๆ อบรมเราก็อบรม ”</p> <p>ครูคนที่ 4 (18 ม.ค. 54)</p>	<p>- ไม่ปรากฏ</p>	<p>- ไม่ปรากฏ</p>

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	วิธีการเก็บข้อมูล		
	การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร

ครูคนที่ 4 (ต่อ)	การสร้าง บรรยากาศ องค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	“น้อยมากนะ ครูว่าเหมือนกับว่าถามไป งั้นแหละและเขาก็เอาความคิดของเขาเอง ก็ดูสิสนาม 100 ปีที่กำลังเกิดขึ้นเขาบอก ว่า ผอ. มีดำริอยากให้มีตงนี้ ตงนี้ อะไร แบบนี้ และพวกรอง ก็สนองนโยบายโดยที่ ไม่ได้ถามครูก่อนเลยว่าดี นี่แหละสะท้อน เลยนะ ฝ่ายบริหารตัดสินใจด้วยตัวเอง” ครูคนที่ 4 (18 ม.ค. 54)	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
		การสร้างควมไว้วางใจ	“ผอ.... พูดว่า เห็นครูเขาทำงานเนี่ย ผอ. รู้แหละว่าใครเป็นยังไง ผอ.... เนี่ยรู้ เป็นข้อดีที่ว่า ผอ. อยู่ในโรงเรียน ผอ. กลับบ้านมีดี ผอ. ก็จะมีรู้ ความเป็นไป ของครูแต่ละคน ผอ. ถึงดูแลคนทำงาน สนับสนุนคนทำงานตลอดเวลา” ครูคนที่ 4 (18 ม.ค. 54)	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
		การให้การสนับสนุน		- ไม่ปรากฏ	- การเพิ่มงบประมาณ โครงการต่างๆที่ครูคนที่ 4 ดูแลอยู่ (โครงการฝ่าย แผนงาน)

ตารางที่ 5.5 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	วิธีการเก็บข้อมูล		
	การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร

ครูคนที่ 4 (ต่อ)	การสร้าง แรงจูงใจ	การสร้างผลตอบแทน	- ไม่ปรากฏ	- เป็นครูที่ไม่ใส่ใจในเงินทองหรือ รายได้ ทำงานตั้งใจตลอดเวลา	- ได้รับการพิจารณาขึ้นครั้ง เมื่อปี 2553
	ในการทำงาน	การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี	“ผอ.เดินเฝ้าและก็ตาม ไปห้องนั้น ไปห้องนี้ ซึ่งไม่มีผู้อำนวยการมา 3- 4 คนแล้วนะ ผู้อำนวยการคนนี้เดิน เข้าห้องนั้นห้องนี้ไปนั่งคุย การที่ได้ ไปนั่งคุยกับครูฝ่ายต่างๆเนี่ย โดย ไม่ถือเนื้อถือตัว ทำตัวเป็นกันเอง นะ” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- ผู้อำนวยการจะใช้เวลาว่าง ใน การเดินพบปะครูตามห้องต่างๆ - ครูมีมิตรไมตรีแก่กัน เจอหน้า ทักทายกันอย่างยิ้มแย้ม	- ไม่ปรากฏ
		การจัดสภาพแวดล้อม	“ปี สองปีมานี้โรงเรียนพัฒนาผิด หูผิดตาถ้าไม่มาสังเกตเดี่ยวๆ จำ ไม่ได้แล้ว....ที่ทำงานดีใครก็ตั้งใจ ทำงานจริงมัย” ครูคนที่ 3 (18 ม.ค. 54)	- สภาพแวดล้อมร่มรื่น ครูแต่ละคน มีสถานที่ส่วนตัวของตนเอง - โต๊ะทำงานของครูแต่ละคนจะมี อยู่ที่ฝ่ายงานและที่กลุ่มสาระการ เรียนรู้ - ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตรงกับ การสังเกตของผู้วิจัย	- มีโครงการในการพัฒนา สภาพแวดล้อมโรงเรียนอยู่ใน แผนงานหลัก

จากตารางที่ 5.5 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และ การวิเคราะห์เอกสาร พบว่าพลังอำนาจครูในด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน ดังตารางที่ 5.6 ดังนี้

ตารางที่ 5.6 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยโรงเรียน		วิธีการ			
		สัมภาษณ์	สังเกต	วิเคราะห์ เอกสาร	
ครูคนที่1	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	✓	✓	✓	
	การสร้าง ภาวะผู้นำ	การสร้างทีมงาน			✓
		การสร้างพลัง แรงขับ		✓	
		ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครู	✓	✓	✓
	การสร้าง บรรยากาศ ในองค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓
		สร้างความไว้วางใจ	✓	✓	✓
		การให้การสนับสนุน		✓	✓
	การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน			
		การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	✓	✓	✓
		การจัดสภาพแวดล้อม	✓	✓	
ครูคนที่2	คุณลักษณะผู้นำที่ดี			✓	
	การสร้าง ภาวะผู้นำ	การสร้างทีมงาน			✓
		การสร้างพลัง แรงขับ	✓	✓	
		ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครู	✓	✓	✓
	การสร้าง บรรยากาศ ในองค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
		สร้างความไว้วางใจ			
		การให้การสนับสนุน	✓	✓	✓
	การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน			✓
		การสร้างสัมพันธภาพที่ดี		✓	
		การจัดสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓

ตารางที่ 5.6 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยโรงเรียน		วิธีการ			
		สัมภาษณ์	สังเกต	วิเคราะห์ เอกสาร	
ครูคนที่3	คุณลักษณะผู้นำที่ดี		✓	✓	
	การสร้าง ภาวะผู้นำ	การสร้างทีมงาน	✓	✓	✓
		การสร้างพลัง แรงขับ			
		ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครู	✓	✓	✓
		มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓
	บรรยากาศ ในองค์กร	การสร้างควมไว้วางใจ	✓	✓	
		การให้การสนับสนุน	✓	✓	✓
		การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน		
	การสร้างสัมพันธภาพที่ดี				✓
	การจัดสภาพแวดล้อม			✓	
ครูคนที่4	คุณลักษณะผู้นำที่ดี		✓	✓	
	การสร้าง ภาวะผู้นำ	การสร้างทีมงาน			✓
		การสร้างพลัง แรงขับ	✓	✓	
		ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครู	✓		
		มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
	บรรยากาศ ในองค์กร	การสร้างควมไว้วางใจ			
		การให้การสนับสนุน	✓		✓
		การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน		
	การสร้างสัมพันธภาพที่ดี			✓	✓
	การจัดสภาพแวดล้อม		✓		

* เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนจาก 2 วิธีขึ้นไป

จากตาราง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยตามตัวแปรแต่ละตัวโดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของข้อมูลที่ปรากฏเห็นได้ชัดเจนจากวิธีการเก็บข้อมูล 2 วิธีขึ้นไปดังนี้

การสร้างภาวะผู้นำ

เมื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการสร้างภาวะผู้นำของโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่ามีข้อมูลการสร้างที่มงานปรากฏชัดเจนในการออกเอกสารคำสั่งราชการของทางโรงเรียนในการจัดกิจกรรมและงานต่างๆ โดยมีการแบ่งภาระงานตามหน้าที่ออกเป็นกลุ่มๆ เพื่อให้ครูได้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานตามความถนัดและศักยภาพ เช่น คำสั่งการรับลงทะเบียนเรียนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คำสั่งการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนงานเจ้าพ่อ เจ้าแม่ทับทิม คำสั่งกิจกรรมวันกีฬา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสังเกตที่พบว่ากลุ่มครูที่มีความสนิทสนมกันมักทำงานร่วมกันเป็นที่อย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งกลุ่มการทำงานตามช่วงอายุคือครูที่มีกลุ่มอายุใกล้เคียงกันมักจะทำงานร่วมกันมากกว่าการร่วมทำงานร่วมกันตามสายงาน

นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูด้วยการจัดการอบรมประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานต่างๆ เช่น คำสั่งการจัดอบรมพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 มาตรฐานสากล คำสั่งการอบรมครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็น Master teacher คำสั่งการประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรม Student ในการจัดเก็บข้อมูลคะแนนนักเรียน เป็นต้น

การสร้างบรรยากาศในองค์กร

จากข้อมูลในตาราง พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วยการให้การสนับสนุนครูในด้านต่างๆ โดยจากการที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตพฤติกรรมระหว่างผู้อำนวยการกับครู และการสัมภาษณ์กรณีศึกษาพบว่า โรงเรียนหรือผู้อำนวยการมีการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทและมีการสนับสนุนครูทั้งด้านการให้กำลังใจและงบประมาณเมื่อครูจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกๆโอกาส

ในขณะเดียวกันเรื่องของกรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ยังมีความเห็นว่าโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆของโรงเรียนน้อยมาก

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีลักษณะของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นองค์กรของการเคารพนับถือกันทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ โดยสิ่งที่ผู้วิจัยพบคือ ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเข้ามาทำงานทีหลังจะมีการยกมือไหว้ กล่าวทักทายผู้ใหญ่ก่อนเสมอและครูทุกคนมีการพูดคุยกันอย่างเป็นกันเองตลอดเวลาที่เดินผ่านหรือเวลาว่างจากการสอน ผู้อำนวยการโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผ่านการพูดคุย ชักถามเรื่องราวต่างๆกับครูในโรงเรียนและเดินดูการทำงานของคุณอย่างสม่ำเสมอ แต่เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และ

จำนวนครูมากทำให้เกิดลักษณะของการสร้างกลุ่มความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งจากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าการแบ่งกลุ่มจะสอดคล้องกับการออกคำสั่งต่างๆของทางโรงเรียนซึ่งวางความเป็นกลุ่มคนมากกว่าการวางคนตามความสามารถ

ตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขนาดใหญ่มีรูปแบบในการพัฒนาชัดเจนมากโดยวิเคราะห์จากเอกสารของฝ่ายแผนงานในการจัดทำโครงการประจำปีเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเต็มที่เพียงพอ และข้อมูลจากเอกสารมีความสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนตามที่คุณวิจัยได้สังเกตและบันทึกไว้ในบริบทของโรงเรียนในขั้นต้น

1.3 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อนักเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้านผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษา การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

ผู้วิจัยใช้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสัมภาษณ์นักเรียนจำนวน 5 คนต่อครูที่เป็นกรณีศึกษา 1 คนแล้วทำการสรุปเป็นตารางโดยวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Hattie ที่กล่าวว่า การกระทำหรือการสอนของครูจะส่งผลถึงนักเรียนใน 2 ด้านคือด้านผลสัมฤทธิ์และด้านพฤติกรรม โดยผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 5.7 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.7 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาษณ์	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาษณ์	สังเกต
ครูคนที่ 1	<p>- การสอนเน้นไปทางแบบบูรณาการสามารถนำเอาภาษาไทยมาปรับใช้กับกิจกรรมต่างๆได้เป็นอย่างดี มีการนำเอาสื่อการสอนต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมกับการสอนค่อนข้างมาก</p> <p>- มีการให้จัดกิจกรรมเพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับเพื่อนๆในห้อง เป็นการฝึกความสามัคคีได้ดีมาก</p>	<p>- ผลการเรียนรู้เฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ที่ครูคนที่ 1 สอนส่วนใหญ่อยู่ในระดับเกรด 2.5 – 4 โดยมีนักเรียนที่ไม่ผ่านจำนวน 43 คน จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด 358 คน</p> <p>- มีนักเรียนได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับหนึ่งการแข่งขันได้วาทีงานศิลปะหัตถกรรมนักเรียนระดับภาคเหนือ</p>	<p>- สิ่งที่อาจารย์ได้ปลูกฝังให้คือการอ่าน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการอ่านหนังสือนอกเวลา ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆมากมาย นอกเหนือจากการเรียนในหนังสือเรียน</p> <p>- มักใช้ตัวละครในวรรณคดีมายกตัวอย่างว่าบุคคลนี้มีการกระทำเป็นอย่างไร ให้พวกเราคิด วิเคราะห์และช่วยกันสังเคราะห์</p>	<p>- นักเรียนมีความรับผิดชอบมากในวิชาของครูคนที่ 1</p> <p>- นักเรียนมีความสามัคคีเป็นอย่างมากเพราะมีการทำผลงานร่วมกันทั้งชั้นเรียน</p> <p>- มีพฤติกรรมที่ไม่ก้าวร้าวและพูดคุยด้วยเหตุและผล</p>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.7 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ (ต่อ)

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาระณ์	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาระณ์	สังเกต
ครูคนที่1(ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ จะค่อนข้างเข้าสอนตรงเวลา และมักมีกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำอย่างต่อเนื่อง - เอาใจใส่นักเรียนทุกคน 		<ul style="list-style-type: none"> - ดูแลนักเรียนในทุกๆเรื่อง ทั้งเรื่องการเรียน ความประพฤติ ในโรงเรียน มีความเป็นกันเองกับนักเรียนทุกคน - อาจารย์ เป็นคนที่แต่งกายเรียบร้อย และมักสามารถเป็นแบบอย่างได้ทุกๆเรื่อง - อาจารย์มีความสุภาพ ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเป็นแบบอย่างที่ดีของคนที่ดีเห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆในแบบไทย 	

ตารางที่ 5.7 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ (ต่อ)

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาระณ	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาระณ	สังเกต
ครูคนที่2	<ul style="list-style-type: none"> - เนื้อหาที่ อ. สอนจะมีค่อนข้างมาก แต่ก็สามารถที่จะทำให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายๆ - อาจารย์ เน้นการสอนให้เห็น โครงสร้างหลักของแต่ละเรื่อง และมักให้ผู้เรียนไปค้นคว้าเพิ่มเติม - เนื้อหาที่สอนทันสมัยมากและมีความ น่าสนใจ มีสื่อการสอนทันสมัยและมีวิธีการสอนแปลกใหม่ - ทุ่มเทกับการสอนดีแต่รู้สึกว่เนื้อหาที่สอน บางเรื่องก็ไม่ใช่ว่าเราต้องเอาไป สอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียน กับครูคนที่ 2 ได้เกรดเฉลี่ยอยู่ที่ 3 - 4 - มีนักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศ การ ปร ะ ก ว ด โ ค ร ง ง า น วิทยาศาสตร์ระดับโลกที่ประเทศ สหรัฐอเมริกา - ได้รับรางวัลชนะเลิศการแข่งขัน กิจกรรมชุมนุมระดับประเทศ - ได้รับรางวัลทางวิทยาศาสตร์ มากมายจากการศึกษาแหล่ง เรียนรู้ท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์เน้นการปลูกฝังด้าน คุณธรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และ การดำเนินชีวิตประจำวันว่าสิ่งใด ควรทำและไม่ควรทำ - เมื่อนักเรียนไม่เข้าเรียนอาจารย์ก็จะ ตามให้มาเข้าเรียน - สอนให้ประหยัดรู้ค่าของเวลา - อาจารย์มักจะปลูกฝังเรื่อง สิ่งแวดล้อม - อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการ วางตัวในโอกาส ต่างๆรวมถึงเป็น แบบอย่างในการใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายและ และการเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า กับสิ่งที่อยู่รอบๆกาย 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนที่เรียนกับครูคนที่ 2 ส่วนใหญ่จะมีตั้งใจเรียนไม่พูดไม่ คุย - นักเรียนมีความรับผิดชอบจาก การทำโครงการงาน - นักเรียนมีลักษณะของผู้ใฝ่รู้

ตารางที่ 5.7 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาระณ์	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาระณ์	สังเกต
ครูคนที่3	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสอนทางด้านเนื้อหาที่ค่อนข้างละเอียดมากในส่วนของเรื่องที่สอนในแต่ละเรื่อง รวมทั้งมีสื่อการเรียนการสอน เช่น power point - อาจารย์จะค่อนข้างเข้าตรงเวลาสนใจนักเรียนเป็นอย่างดี - อาจารย์มักจะช่วยแนะนำทั้งในคาบและนอกคาบเรียน เวลาในการสอนก็จะสอนพอดีชั่วโมงเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนกับครูคนที่ 3 ได้เกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2-4 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะปลูกฝังสิ่งที่ดีด้านต่างๆ - อาจารย์ให้งานและกำหนดวันส่งอย่างเหมาะสม เป็นการฝึกการตรงต่อเวลาได้ดีมาก - อาจารย์เป็นตัวอย่างที่ดีมากในเรื่องการเตรียมตัวและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งต่อเยาวชน 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนมีความสนใจเรียนในชั้นเรียนเป็นอย่างมาก ตั้งใจฟัง ตั้งใจทำการทดลอง - นักเรียนมีการปรับตัวในการเข้าสู่ช่วงวัยรุ่นได้ดีจากการปลูกฝังของครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.7 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่(ต่อ)

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาระณ์	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาระณ์	สังเกต
ครูคนที่4	<ul style="list-style-type: none"> - เริ่มต้นของคาบเรียนทุกคาบ อาจารย์จะให้นักเรียนทุกคนนั่งสมาธิ และสวดมนต์เนื่องจาก จะทำให้นักเรียนมีสมาธิในการเรียน - มักจะเน้นกับการอ่านในหนังสือและการเล่าเรื่อง - อาจารย์ทุ่มเทในการสอนอย่างมาก มักจะเห็นอาจารย์มานั่งรอหน้าห้องเรียนก่อนเสมอ และเมื่อเข้ามาในห้องเรียนอาจารย์ก็จะสวดมนต์ไปพร้อมกับนักเรียนในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนกับครูคนที่ 4 ได้เกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3-4 - มีนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันสวดมนต์หมู่สภากัญญา ระดับภาคเหนือ - ได้รับรางวัลตอบปัญหาธรรมะระดับประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์จะปลุกฝังทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้อง รวมถึงพฤติกรรมต่างๆที่นักเรียนปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่สุภาพในและนอกชั้นเรียน อาจารย์จะว่ากล่าวตักเตือนในเวลานั้นทันที - เป็นอาจารย์ที่น่ารัก เป็นกันเอง คอยดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างดี - กิริยามารยาทของอาจารย์สุภาพอย่างมาก และมีการวางตนที่เหมาะสมอย่างดียเยี่ยม 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนทุกคนจะแต่งกายเรียบร้อยเสมอเมื่อเข้าชั้นเรียน และจะมีมารยาทสุภาพเรียบร้อยมาก - นักเรียนจะจดจำการปลุกฝังของคุณครูคนที่ 4 จนจบการศึกษา

จากตารางพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมักส่งผลลัพธ์ถึงนักเรียนทั้งในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและในด้านพฤติกรรม โดยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีพลังอำนาจสูงนั้นมักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี คือได้เกรดตามระดับความสามารถของนักเรียนอย่างแท้จริงอาจสืบเนื่องมาจากการที่นักเรียนจะมีความตั้งใจเรียนในวิชาของครูที่มีสอนด้วยความทุ่มเท ตั้งใจ ในส่วนของผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม พบว่าครูที่มีพลังอำนาจสูงมักเข้มงวดในเรื่องของการแต่งกายและระเบียบวินัยมากกว่าครูทั่วไปและมีการติดตามลงโทษอย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกัน นักเรียนส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าเป็นครูที่มีพลังอำนาจเป็นครูที่เป็นแบบอย่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ครูที่เป็นกรณีศึกษาที่ตระหนักและเข้าใจว่าพลังอำนาจของตนเองได้มีการส่งไปถึงนักเรียน ดังตัวอย่างที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ต้องมองว่าหนึ่งต้องดูทัศนคติของครูก่อน อย่างครูสอนเนี่ย มองว่าหลักสูตรเน้นที่การพัฒนาองค์รวมของตัวบุคคล เพราะฉะนั้นก็จะมองว่า เวลาเราจะสอนเขาเนี่ย เขาก็ต้องได้กระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้ด้วย แต่ก็ต้องคิดว่า 1)เขาต้องเข้ามามุ่งเข้ามาหาวิทยาลัย เพราะฉะนั้นเนื้อหาที่ต้องยังสำคัญ แต่ก็มีกระบวนการ เช่น ให้ทำเป็นโครงการ”

ครูคนที่ 3 (19 ม.ค. 54)

1.4 ผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูว่ากระบวนการต่าง ๆ นั้น ก่อให้เกิดผลอย่างไรติดตามมาหรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นตามที่กล่าวนี้ก็คือผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นไปได้ทั้งผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมและผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์คำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัย พบว่าความมุ่งเน้นศึกษาผลกระทบทางตรงในทางบวก (Positive direct impact) และผลกระทบทางตรงในทางลบ (Negative direct impact) ของการเสริมพลังอำนาจครูเท่านั้น เพราะเป็นผลกระทบที่ปรากฏเห็นได้ชัดเจนและเด่นชัดที่สุดซึ่งผลการวิจัยได้มาจากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของกรณีศึกษาเพื่อนครู และการวิเคราะห์เอกสาร

ผลกระทบทางตรงในทางบวก (Positive direct impact) ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ที่ก่อให้เกิดผลอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นไปในทางที่ดีหรือ

พึงปรารถนา จากการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดในโรงเรียนขนาดใหญ่จะได้รับความชื่นชมและความเกรงใจจากเพื่อนร่วมงานดังตัวอย่างการสัมภาษณ์

“ผลกระทบดีหรือกระทบร้ายล่ะ ส่วนใหญ่ก็ชื่นชมยินดีแล้วก็มี ความเกรงใจเรา ทำให้เรารู้สึกภาคภูมิใจมากขึ้น”

ครูคนที่ 2 (20 ม.ค. 54)

“เค้าเป็นคนดีมากๆเลยนะ เก่งด้วย พี่เนี่ยพอไม่รู้เรื่องอะไรก็ไปถาม.....ตลอด ถามจนมันบอกว่ารำคาญนั่นแหละ แต่เค้าก็เก่งจริงๆ”

เพื่อนครูคนที่ 1 (20 ม.ค. 54)

ผลกระทบทางตรงในทางลบ (Negative direct impact) ที่เกิดจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีหรือไม่พึงปรารถนา ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์เป็นผลกระทบที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว แต่ไม่ถึงขั้นรุนแรง อาจสืบเนื่องจากครูที่มีพลังอำนาจมักมีการจัดสรรเวลาและวางแผนชีวิตเป็นอย่างดีในระดับหนึ่ง

“ถ้ากระทบกับตัวเอง คือ เครียด เราไม่มีเวลา relax มันก็เกี่ยวเนื่องมาถึงครอบครัว พอดีแฟนเป็นผู้บริหาร ก็เลยพากันมีด เลยก้าวใจกัน อาชีพเดียวกัน ไม่มีวันใดที่กลับบ้านดวงอาทิตย์ไม่ตกดิน ใน 365 วัน มีไม่ถึง 20 วันที่บ้านพระอาทิตย์ไม่ตกดิน ทุกวันไม่เคยต่ำกว่าทุ่มครึ่ง ส่วนใหญ่ 2 ทุ่มกว่าทุกวัน นั่งทานข้าวกัน 2 ทุ่มกว่า ภาระงานกลับมาต้องซักผ้า คือ ภาวะเครียดมันมี แต่ว่าก็ต้องรู้จักผ่อนคลาย อันนี้สำหรับที่บ้าน ครอบครัวนะคะ”

ครูคนที่ 4 (19 ม.ค. 54)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดกลางประจำตำบล เป็นโรงเรียนสหศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 42 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2527 โดยคณะกรรมการจัดตั้งโรงเรียน ได้ ร่วมกันบริจาคซื้อที่ดิน จำนวน 40 ไร่ 2 งาน 65 ตารางวา มอบให้กรมสามัญศึกษา เพื่อจัดตั้ง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำหรับเปิดรับนักเรียนในตำบลใกล้เคียง

ในปีแรกอาศัยเรียนที่อาคารเรียนของโรงเรียนวัดแห่งหนึ่งเป็นการชั่วคราว ภายหลังเมื่อ กรมสามัญศึกษาอนุมัติงบประมาณสร้างอาคารเรียนแล้ว ได้ย้ายมาเรียนในที่ดินของโรงเรียน นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

2.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

บริเวณโรงเรียนและอาคารเรียน

โรงเรียนขนาดกลางจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึง ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยทางโรงเรียนได้จัดทำหลักสูตรขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ของ ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน นักเรียนสามารถเลือกเรียนวิชาเลือกและเลือกกิจกรรมชุมนุม เสริมหลักสูตรได้ตามความถนัดและความสามารถของนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังเป็น ศูนย์บริการทางการศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เพื่อบริการชุมชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในตำบลนี้

โรงเรียนขนาดกลางมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักเรียนครบถ้วน มีไฟฟ้า โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ทุกห้องเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องรับโทรทัศน์ ประจำห้องโดยต่อระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ครูและนักเรียนได้ค้นคว้าหาข้อมูลและสามารถนำสื่อ การเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ มีห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการภาษาต่างประเทศ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ แหล่งการเรียนรู้ ห้องสมุดกาญจนาภิเษก เป็นต้น



แผนภาพที่ 5.2 แผนผังโรงเรียนขนาดกลาง จังหวัดนครสวรรค์

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ภายในปี 2553 นักเรียนโรงเรียนขนาดกลางมีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาครูมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างองค์ความรู้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา

พันธกิจของโรงเรียน

โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพสนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย ประสานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดระบบประกันภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

โรงเรียนมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา ครูมีคุณธรรม จริยธรรมและมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการจัดระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

นโยบายการจัดการศึกษา

ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย ใฝ่เรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและยึดหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษารวมทั้งภาคีเครือข่าย สนับสนุนและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันสมัย ทันเหตุการณ์

จำนวนนักเรียนและห้องเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง ปีการศึกษา 2553 มีจำนวนนักเรียนและห้องเรียนดังตารางที่ 5.8
ตารางที่ 5.8 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนโรงเรียนขนาดกลาง ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม	จำนวน ห้องเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 1	116	109	225	6
มัธยมศึกษาปีที่ 2	110	134	244	6
มัธยมศึกษาปีที่ 3	119	104	223	6
มัธยมศึกษาปีที่ 4	44	44	88	2
มัธยมศึกษาปีที่ 5	34	52	86	2
มัธยมศึกษาปีที่ 6	27	55	82	2
รวม	450	498	948	24

จากตาราง 5.8 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 948 คน เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 225 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 244 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 223 คน ทั้ง 3 ระดับชั้นมีนักเรียนโดยเฉลี่ยห้องเรียนละประมาณ 38 คน

จำนวนครูและบุคลากร

โรงเรียนขนาดกลาง ปีการศึกษา 2553 มีจำนวนครูและบุคลากร แสดงดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดกลาง ปีการศึกษา 2553

ฝ่ายงาน / กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน		
	ชาย	หญิง	รวม
1. ฝ่ายบริหาร	1	2	3
2. กลุ่มสาระภาษาไทย	1	4	5
3. กลุ่มสาระคณิตศาสตร์	2	6	8
4. กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	1	6	7
5. กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	-	6	6
6. กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	4	6
7. กลุ่มสาระศิลปะ	1	1	2
8. กลุ่มสาระสุขศึกษา และพลศึกษา	2	1	3
9. กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	2	2	4
10. กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	4	5
11. ครูอัตราจ้าง	4	3	7
รวม	17	39	56

จากตารางที่ 5.7 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด 56 คน ในแต่ละชั้นเรียนจะมีครูที่ปรึกษาประจำห้องเรียนละ 1 คน

2.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

จากการศึกษาระดับพลังอำนาจครูในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณในบทที่ 4 พบว่าครูที่มีระดับพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุดในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 2 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความเห็นว่าพลังอำนาจครูที่ตนมี มาจากทั้งการเสริมพลังอำนาจด้วยตนเองและการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุด มีกระบวนการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ กาย ปัญญาและจิต ดังที่แสดงในตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดกลาง

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่ 5	ร่างกาย	“ปั่นจักรยานทุกวันตอนเย็น อยู่แล้วบางทีก็รอบๆหมู่บ้าน นึกขยันๆก็นัดกันปั่นขึ้นเขาเรดาร์บ้าง” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- ครูคนที่ 5 จะมีกลุ่มคนที่ชอบปั่นจักรยานด้วยกันประมาณ 5-6 คนเสมอ
	ปัญญา	“ที่จะชอบอ่านหนังสือ ที่บ้านมีเป็นตู้ๆเลยเก็บไว้ตั้งแต่สมัยเรียนโน่นแหละ เมื่อก่อนหนังสือคอมมีเยอะแต่เนื้อหามันเก่าหมดแล้วเลยทิ้งไปบ้าง ” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- เป็นครูที่มีความใฝ่เรียนรู้ด้านคอมพิวเตอร์และไอทีแม้ว่าจะจบเอกคณิตศาสตร์ก็ตาม
	จิตใจ	“ก็ไปทำบุญบ้าง เวลามีโอกาสอย่างวันพระ วันหยุด ก็ไปกัน ไปกันทั้งบ้าน” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- ไม่ปรากฏ
ครูคนที่ 6	ร่างกาย	“อึดยเดี๋ยวนี้ไม่ไหวแล้ว ที่ไม่ได้วิ่งตั้งแต่เป็นไอ้หมอนรองกระดูกปวดหลังตลอดหมอบอกห้ามกระทบมันเลย แต่เมื่อก่อนนี่ตลอดเลยนะวิ่งเข้าทุกวัน เราสดชื่นไง ก่อนไปโรงเรียน” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง เวลาเดินจะเดินช้าๆ

ตารางที่ 5.10 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองของโรงเรียนขนาดกลาง

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่ 6 (ต่อ)	ปัญหา	“ที่เล่นเน็ตเป็นประจำเช็ด เมลบ้างเฟซบุคบ้างแต่หลักๆเลยคือ ชอบเข้าไปอ่านข่าวแล้วก็หาอ่านเรื่อง ใหม่ๆในเน็ตไม่นั่งไม่ทันเด็ก” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- เป็นครูที่ได้รับรางวัลครูยอดนักอ่าน ระดับประเทศ - เป็นครูที่ร่วมทีมวิจัยธรรมชาติใน ท้องถิ่นร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - เวลาว่างมักนั่งอ่านหนังสือ
	จิตใจ	- ไม่ปรากฏ	- เป็นคนที่มีความคิดในเชิงบวก ตลอดเวลา - มีรอยยิ้มให้กับครูคนอื่นและ นักเรียนทุกคนเสมอ - ชอบการทำบุญทำทานในทุก โอกาส

จากตารางที่ 5.10 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการวิเคราะห์เอกสาร พบว่าพลังอำนาจครูในด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเองมีดังตารางที่ 5.11 ดังนี้

ตารางที่ 5.11 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดจากตนเอง(โรงเรียนขนาดกลาง)

โรงเรียน	กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง		
		กาย	ปัญญา	ใจ
โรงเรียนขนาดกลาง	คนที่ 5	✓	✓	
	คนที่ 6		✓	

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน

จากตารางพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดทั้ง 2 คนมีการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาด้วยการค้นคว้าหาความรู้จาก การใช้อินเทอร์เน็ต การอบรมสัมมนา และครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดในโรงเรียนขนาดกลางคนแรกมีการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายด้วยวิธีการชี่จักรยาน ส่วนอีกคนไม่ได้ออกกำลังกายมาเป็นเวลาประมาณ 2 เดือนเนื่องจากสุขภาพไม่ดีแต่เมื่อก่อนวิ่งออกกำลังกายเป็นประจำทุกวัน

2.2.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน

ครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุด ในโรงเรียนขนาดกลางได้ให้ความเห็นว่า โรงเรียนมีส่วนช่วยในการเสริมพลังอำนาจเป็นอย่างมากเพราะโรงเรียนได้พัฒนาส่งครูเข้าร่วมการประชุม การอบรม และการสัมมนาทุกครั้งที่เกิดขึ้นตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหลังจากกลับมา ครูทุกคนต้องจัดทำรายงานการอบรม สัมมนาส่งผู้อำนวยการและมีการเปิดโอกาสให้ถ่ายทอดในที่ประชุมด้วย นอกจากนี้โรงเรียนยังได้มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ผ่านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศขององค์กรและการสร้างแรงจูงใจ ตามกรอบแนวคิดการวิจัยอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาเอกสารต่างๆของโรงเรียน การสังเกต และการสัมภาษณ์กรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5.12

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			วิธีการเก็บข้อมูล		
			การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 5	การสร้าง ภาวะผู้นำ	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	“...อยู่มาหลายปี ไม่รู้ว่าเริ่มเป็นหัวหน้างานตอนไหน จำไม่ได้แล้ว แต่พี่ก็ฝึกๆ มาเรื่อยๆ นั่นแหละ” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- ไม่ปรากฏ	- หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ - หัวหน้ากิจกรรมลูกเสือ ม.3
		การสร้างทีมงาน	- ไม่ปรากฏ	- เมื่อมีงานครูจะมาช่วยกันทำงาน จำนวนเยอะมากโดยที่ไม่เกี่ยวกับว่าเป็นหน้าที่ใคร	- มีการสร้างทีมการทำงานผ่านการ ออกคำสั่งงานต่างๆ
		การสร้างพลังแรงขับ	- ไม่ปรากฏ	- จะเกิดในระหว่างกำลังทำงาน จะมีการหยอกล้อเล่นกันและมีการ ชักชวนกันไปกินข้าวแต่ต้องรีบทำงานให้เสร็จ	- ไม่ปรากฏ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 5 (ต่อ)	การสร้าง ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู ภาวะผู้นำ (ต่อ)	“เวลาไปอบรมก็จะเป็นหัวหน้าหมวด ไปแล้วค่อยกลับมาบอกให้น้องๆได้ฟัง เพราะหัวหน้าหมวดจะสอนน้อยสุดแต่ ที่ว่าน้อยสุดก็พอๆกันละ.....พี่ ก็จะไม่แปลก คาบไม่กี่ฝากน้องๆเอาไหวได้ ” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- ในโรงเรียนขนาดกลาง หัวหน้ากลุ่ม สาระจะเป็นผู้รับผิดชอบงานส่วนใหญ่ ทั้งงานเอกสารและรับผิดชอบในการ ประชุม อบรม	- เอกสารคำสั่งการอบรม ต่างๆ - รายงานการประชุม อบรมจากฝ่ายวิชาการ
	การสร้าง บรรยากาศ องค์กร	- ไม่ปรากฏ	- โรงเรียนขนาดกลาง การตัดสินใจส่วน ใหญ่อยู่ที่ผู้อำนวยการ - ครูทุกคนไม่ค่อยออกความคิดเห็นแต่ จะเป็นผู้ปฏิบัติมากกว่า	- ไม่ปรากฏ
	การสร้าง ความไว้วางใจ	“พอ.แกจะปล่อยให้ครูทำงานนะ แกไม่ ค่อยล้วงลูก ลูกน้องบางที่ดูเหมือนแก ไม่สนใจแต่ความจริงแกดูอยู่” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- ผู้อำนวยการ ครูและเจ้าหน้าที่ โรงเรียนมีการฝากงานกันเวลามีธุระ ด้วยการฝากงานแบบปากเปล่า ไม่ จำเป็นต้องเขียนบันทึกแลกคาบ หรือ การทำบันทึกแลกเวรประจำวัน	- ไม่ปรากฏ

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 5 (ต่อ)	การให้การสนับสนุน	<p>“ถ้าพูดถึงเรื่องงานในโรงเรียน ผอ.ท่านช่วยหมดทุกเรื่อง แต่ผอ.คนนี้ชอบคนเก่งงานวิชาการเวลที่พาเด็กไปแข่งอะไรนะทุ่มไม่อื่น”</p> <p>ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)</p>	<p>- โรงเรียนไม่ค่อยมีการพานักเรียนไปแข่งขันงานวิชาการต่างๆ แต่เมื่อมีการส่งเข้าแข่งขัน ผู้อำนวยการจะจัดรถตู้อย่างดีเพื่อนำนักเรียนไปแข่งขัน</p>	<p>- เอกสารการขออนุญาตลาศึกษาต่อ</p> <p>- รายงานผลการแข่งขัน (งบประมาณ)เปรียบเทียบ กับงบประมาณในกิจกรรมอื่นๆ</p>
	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	<p>- ได้รับการพิจารณา 2 ชั้นเมื่อปี 2553</p> <p>- ได้รับการคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นระดับมต้นของเขตพื้นที่การศึกษา</p>
	การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	<p>“ถ้าถามว่างานเยอะมี มีโรงเรียนไหนบ้างงานน้อย...แต่มันดีตรงที่พี่จะช่วยกันทำใครไม่ทันก็ช่วย ใครทำไม่ได้ก็สอนกัน”</p> <p>ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)</p>	<p>- เวลาว่างงาน หรือมีกิจกรรม คณะครูจะมาช่วยกันทำที่ไม่มีคำสั่ง</p> <p>- บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีความเป็นกันเอง</p> <p>- ครูที่มีอายุน้อยจะมีวัฒนธรรมในการไหว้และทักทายผู้อาวุโส</p>	<p>- รูปจากวารสารประจำโรงเรียน</p> <p>- เอกสารคำสั่งต่างๆ</p>

ตารางที่ 5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล			
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 5 (ต่อ)	การจัดสภาพแวดล้อม	“พี่ชอบตอนนี้นะ ถ้าเทียบกับ เมื่อก่อน สนามอะไรก็ไม่มี ตอนนี้มี หมด สื่ออะไรก็มีให้สอน” ครูคนที่ 5 (14 ม.ค. 54)	- สภาพโรงเรียนและการจัดบรรยากาศ โรงเรียนมีความสดชื่น น่าอยู่ - ครูคนที่ 5 มีโต๊ะนั่งอยู่ในห้องพักครู กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	- ไม่ปรากฏ	
ครูคนที่ 6	การสร้างภาวะ ผู้นำ	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- เป็นหัวหน้าฝ่ายธุรการ
	การสร้างทีมงาน	“ที่นี่จะว่าแบ่งกันเป็นก๊อ เป็น เหล่านั่นก็มี แต่พอเอาเข้าจริงๆก็ แบ่งกันเพราะทำงานนี้แหละ” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- สังเกตว่าจะอยู่กันเป็นกลุ่มๆ ตอนพักเที่ยง ตอนทำงาน - แต่เวลาทำงานจริงจะร่วมกันทำ	- เอกสารคำสั่งงานต่างๆ - รูปจากวารสารโรงเรียน	
	การสร้างพลังแรงขับ	“ที่นี่ คนจะเร่งงาน สิ่งงานมี ผอ. คนเดียวเท่านั้นแหละแต่ เค้าไม่ว่า เราหรอกเราทำงานให้เค้าเสร็จก็พอ แต่เค้าก็จะมาดูแลเรานะ มาดูว่า เหนื่อยมั๊ย บางครั้งก็อยู่ดีด้วยกัน หมด ดูตอนทำรถกระทงสิ มัวแต่นั่ง นั่งเล่นกันไปกันมากกว่าจะเสร็จ เที่ยงคืน ผอ.ก็อยู่” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- ผู้อำนวยการโรงเรียน จะเดินดู ครู ตามห้องเรียนและตามห้องพักครู เข้าไปพูดคุยตลอด - ครูสามารถพูดคุยกับ ผอ.ได้ ไม่มี อาการเกร็ง เหมือนโรงเรียนอื่น	- ไม่ปรากฏ	

ตารางที่ 5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 6 (ต่อ)	การสร้าง ภาวะผู้นำ (ต่อ)	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู “โรงเรียนขอส่งครูไปอบรมนะ แต่ปีที่ ผ่านมาก็ปิดโรงเรียนเอาครูไปประชุม สองสามรอบแล้ว เขตให้อบรมอยู่นั้น ไม่รู้กลับมาได้ใช้จริงหรือเปล่า ” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- วันที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลก็ยังมีครูไป อบรม จำนวน 4-5 คน ซึ่งหลังจาก อบรมกลับมาต้องมีการทำรายงานการ อบรมและมาเล่าในที่ประชุม -	- รายงานการอบรม - รายงานการประชุม ประจำเดือน
	การสร้าง บรรยากาศ	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
	องค์กร	การสร้างควมไว้วางใจ - ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
	องค์กร	การให้การสนับสนุน “ถ้าการสนับสนุนด้านการเงินในการ ทำกิจกรรมต่างๆ ถือว่าน้อยมากที่ ทำงานอะไรออกเองตลอด เพราะ โรงเรียนไม่ค่อยมี แต่ถ้าเป็นด้าน วิชาการ โรงเรียนทำโครงการไว้เยอะ มาก ผอ.เตรียมไว้” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- ไม่ปรากฏ	- เอกสารโครงการจากฝ่าย แผนงาน
การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน - ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- มีการพิจารณาระบบขั้น ที่เป็นแบบเวียนได้ทุกคน	

ตารางที่ 5.12 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 6 (ต่อ)	การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน (ต่อ)	การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี “โรงเรียนที่ครูยังถือว่าไม่เยอะมาก เราก็อยู่กันแบบรู้จักกันหมด เดินไปเดิน มาก็เจอพี่ๆน้องๆ มีอะไรก็พยายาม ช่วยกันแต่ก็มีนะส่วนน้อยที่ไม่เอาใคร เลย” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- เวลาที่ครูเจอกัน จะทักกันด้วยใบหน้า ยิ้มแย้ม - มีการทักทาย สวัสดีตามวัยและความ อาวุโส	- ไม่ปรากฏ
	การจัดสภาพแวดล้อม	“สภาพโรงเรียนตอนนี้ก็โอเคนะ พัฒนาดีขึ้นกว่านี้ก็ดี อยากให้มีการ ติดตั้งน้ำดื่มให้เด็กเยอะๆ” ครูคนที่ 6 (14 ม.ค. 54)	- สอดคล้องกับการสังเกตของผู้วิจัยคือ สภาพโรงเรียนจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อ เทียบกับโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียน อื่นๆในจังหวัดนครสวรรค์	- โรงเรียนได้มีแผนงานใน การดำเนินการปรับปรุงภูมิ ทัศน์ของโรงเรียนโดย กำหนดไว้ในโครงการหลัก ประจำปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 5.12 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และ การวิเคราะห์เอกสาร พบว่าพลังอำนาจครูในด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียนมี ดังตารางที่ 5.13 ดังนี้

ตารางที่ 5.13 สรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดกลาง

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยโรงเรียน		วิธีการ			
		สัมภาษณ์	สังเกต	วิเคราะห์ เอกสาร	
ครูคนที่5	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	✓		✓	
	การสร้าง ภาวะผู้นำ	การสร้างทีมงาน		✓	✓
		การสร้างพลัง แรงขับ		✓	
		ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครู	✓	✓	✓
	การสร้าง บรรยากาศ ในองค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	
	การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน	การสร้างควมไว้วางใจ	✓	✓	
		การให้การสนับสนุน	✓		✓
		การสร้างผลตอบแทน			✓
	ครูคนที่6	คุณลักษณะผู้นำที่ดี			✓
		การสร้าง ภาวะผู้นำ	การสร้างทีมงาน	✓	✓
การสร้างพลัง แรงขับ			✓	✓	
ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครู			✓	✓	✓
การสร้าง บรรยากาศ ในองค์กร		มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน		การสร้างควมไว้วางใจ			
		การให้การสนับสนุน	✓		✓
		การสร้างผลตอบแทน			✓
การสร้าง แรงจูงใจ ในการทำงาน		การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	✓	✓	
	การจัดสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	

จากตาราง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยตามตัวแปรแต่ละตัวโดยใช้วิเคราะห์ ข้อมูลความสอดคล้องของข้อมูลที่ปรากฏเห็นได้ชัดเจนจากวิธีการเก็บข้อมูล 2 วิธีขึ้นไปดังนี้

การสร้างภาวะผู้นำ

เมื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการสร้างภาวะผู้นำของ โรงเรียนขนาดกลาง พบว่าข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกัน โดยโรงเรียน มีข้อมูลการส่งครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาต่างๆอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการเก็บรวบรวม เป็นรายงานการอบรมและสัมมนา และเมื่อศึกษาเอกสารบันทึกการประชุมโรงเรียน พบว่าก่อน การประชุมจะเริ่มต้นทุกครั้ง จะมีการรายงานผลการประชุม อบรมและสัมมนาของครูแต่ละคน ซึ่ง สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ ในส่วนของการสร้างทีมงานปรากฏชัดเจนในการออก เอกสารคำสั่งราชการของทางโรงเรียนในการจัดกิจกรรมและงานต่างๆ เช่นคำสั่งการทำรถขนวน แห่งกระทรวง การเข้าร่วมกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับ การประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำ แผนกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 54 คำสั่งการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนงานเจ้าพ่อ เจ้าแม่หนอง เบน คำสั่งกิจกรรมวันเลือกตั้งประธานนักเรียน เป็นต้น ซึ่งจากกิจกรรมดังกล่าวส่งผลให้ครูมีการ เรียนในการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้การเป็นผู้นำและผู้ตาม

การสร้างบรรยากาศในองค์กร

จากข้อมูลในตาราง พบว่าโรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนมีการสร้าง บรรยากาศขององค์กรโดยเน้นการสนับสนุนครูในด้านวิชาการ โดยจากการสัมภาษณ์และ วิเคราะห์เอกสารพบว่า ผู้อำนวยการมีนโยบายในการพัฒนาด้านวิชาการเป็นหลัก โดยโครงการ หรือกิจกรรมใดๆที่ครูได้จัดทำขึ้นหากเป็นการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

โรงเรียนขนาดกลางมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น อาจสืบเนื่องมาจาก จำนวนครูที่มีจำนวนไม่มากนัก ทำให้ครูทุกคนมีความสนิทสนมกันอย่างทั่วถึง และจากการสังเกต ของผู้วิจัย พบว่าลักษณะความสัมพันธ์ที่ดีของครูน่าจะมีส่วนจากการที่ครูมีโต๊ะทำงานอยู่ใกล้กันโดย เป็นการนั่งตามฝ่ายงาน แต่ละฝ่ายประมาณ 10 - 20 คน โดยมีครูส่วนน้อยที่มีโต๊ะทำงานแยกออกไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสังเกตที่พบว่ากลุ่มครูที่มีความสนิทสนมกันอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น

ตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขนาดกลางมีรูปแบบในการพัฒนาชัดเจนจาก เอกสารโครงการต่างๆที่โรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณไว้เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และยัง ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสมาคมผู้ปกครองอีกด้วยซึ่งผลจากการวิเคราะห์เอกสารมีความ สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนตามที่ผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกไว้ในบริบทของโรงเรียนในขั้นต้น

2.3 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อนักเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้านผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษา การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

ผู้วิจัยใช้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสัมภาษณ์นักเรียนจำนวน 5 คนต่อครูที่เป็นกรณีศึกษา 1 คนแล้วทำการสรุปเป็นตารางโดยวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Hattie ที่กล่าวว่าการทำงานของครูจะส่งผลถึงนักเรียนใน 2 ด้านคือด้านผลสัมฤทธิ์และด้านพฤติกรรม โดยผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 5.10 ดังนี้



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.14 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียน(สัมภาษณ์นักเรียนโรงเรียนขนาดกลาง)

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาษณ์	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาษณ์	สังเกต
โรงเรียนขนาดกลาง คนที่5	-วิธีการสอน จะเน้นไปที่หนังสือ และทำการทดลองเล็กน้อย - เนื้อหาค่อนข้างเยอะเกินไป สำหรับหลักสูตรนั้นๆ ครูทุ่มเทกับการสอน มักจะให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างเต็มที่	- ผลการเรียนรู้เฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ที่ครูคนที่ 5 สอน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเกรด 1.5 – 4	- มักจะฝึกให้นักเรียนมีระเบียบ เป็นส่วนใหญ่นับว่าเป็นครูอีกหนึ่งคนที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการวางตัวกับนักเรียนให้นักเรียนเชื่อถือ เป็นอาจารย์ที่มีเหตุผล	- นักเรียนมีความตั้งใจเรียนในวิชานี้มาก - ทรงผมและเครื่องแต่งกายจะถูกระเบียบ เพราะครูจะดูแลอย่างจริงจัง
คนที่6	- ครูมีการใช้เทคนิคการสอนที่ดี มีการเน้นเสียงสูงๆต่ำๆเพื่อดึงดูดใจนักเรียน - คอยตามงานตลอดเวลาที่ - คุณครูทุ่มเทในการสอนมากทั้งๆที่บางที่ครูมีงานเยอะ	- ผลการเรียนรู้เฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ที่ครูคนที่ 6 สอน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเกรด 2 – 4	- ถ้ามีนักเรียนไม่เข้าห้องเรียนจะตามนักเรียนในคาบนั้นเลย - ครูจะดูแลตั้งแต่เรียนไปจนถึงว่าจะเรียนต่อที่ไหนดี - เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการแต่งกายและการพูดจา	- นักเรียนมีความตั้งใจเรียนในวิชานี้มาก ไม่กล้าโดดเรียน เนื่องจากครูจะตามในทันที

จากตารางพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมักส่งผลดีถึงนักเรียนทั้งในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และในด้านพฤติกรรม โดยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีพลังอำนาจสูงนั้นมักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี คือได้เกรดตามระดับความสามารถของนักเรียนอย่างแท้จริง ครูมีเทคนิคการสอน การติดตามนักเรียนที่ไม่เข้าเรียนอย่างจริงจังที่นับเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดี ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางด้านพฤติกรรม พบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากมีการใส่ใจในเรื่องของพฤติกรรม การแต่งกายและระเบียบวินัยเท่ากับเรื่องผลสัมฤทธิ์และนักเรียนส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าครูที่มีพลังอำนาจเป็นครูที่เป็นแบบอย่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดีในเรื่องการวางตัวกับนักเรียนให้นักเรียนเชื่อถือ มีเหตุผล การแต่งกายและการพูดจา ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์เพื่อนครูที่เป็นกรณีศึกษา ดังตัวอย่างที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“พี่ไม่ใช้ในเชิงของอำนาจหรือคติเข้าไปกับเด็ก มองว่าการใช้เหตุผล การใช้ความรู้สึกที่มันนุ่มนวล น่าจะมีประโยชน์กับเด็กมากกว่า คือ การฝึกให้เขาได้รู้ ให้เขาได้คิด มันน่าจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเขาได้ดีกว่า พอดีสอน ม.1. กับ ม.4 เด็กกลุ่มที่พี่สอนก็พยายามมองว่า ถ้าเด็กกลุ่มที่เราสอนพอเขาไป ม.2 ม.3 แล้ว พฤติกรรมเขาเบี่ยงเบนไหม แต่จะรู้สึกว่าเขาจะมีความอ่อนโยนมาก ไม่ค่อยกระด้างเท่าไร”

ครูคนที่ 6 (21 ม.ค. 54)

2.4 ผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ผลกระทบ (Impact) ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นไปได้ทั้งผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมและผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ

จากการวิจัยในครั้งนี้ผลปรากฏให้เห็นชัดเจนที่สุดในโรงเรียนขนาดกลาง คือผลกระทบทางตรงในทางบวก (Positive direct impact) โดยส่งผลโดยตรงต่อเพื่อนร่วมงานที่มีความร่วมมือในการทำงานและทำงานเป็นระบบมากขึ้นโดยวิเคราะห์จากการสังเกตของผู้วิจัยที่พบว่า ครูทั้ง 2 คนที่มีพลังอำนาจมาก ได้รับการยอมรับจากครูในโรงเรียนเมื่อมีการพูดหรืออธิบายงานอะไร ครูคนอื่นจะหยุดและฟังเสมอ

ตอนที่ 3 กรณีศึกษาที่ 3 โรงเรียนขนาดเล็ก

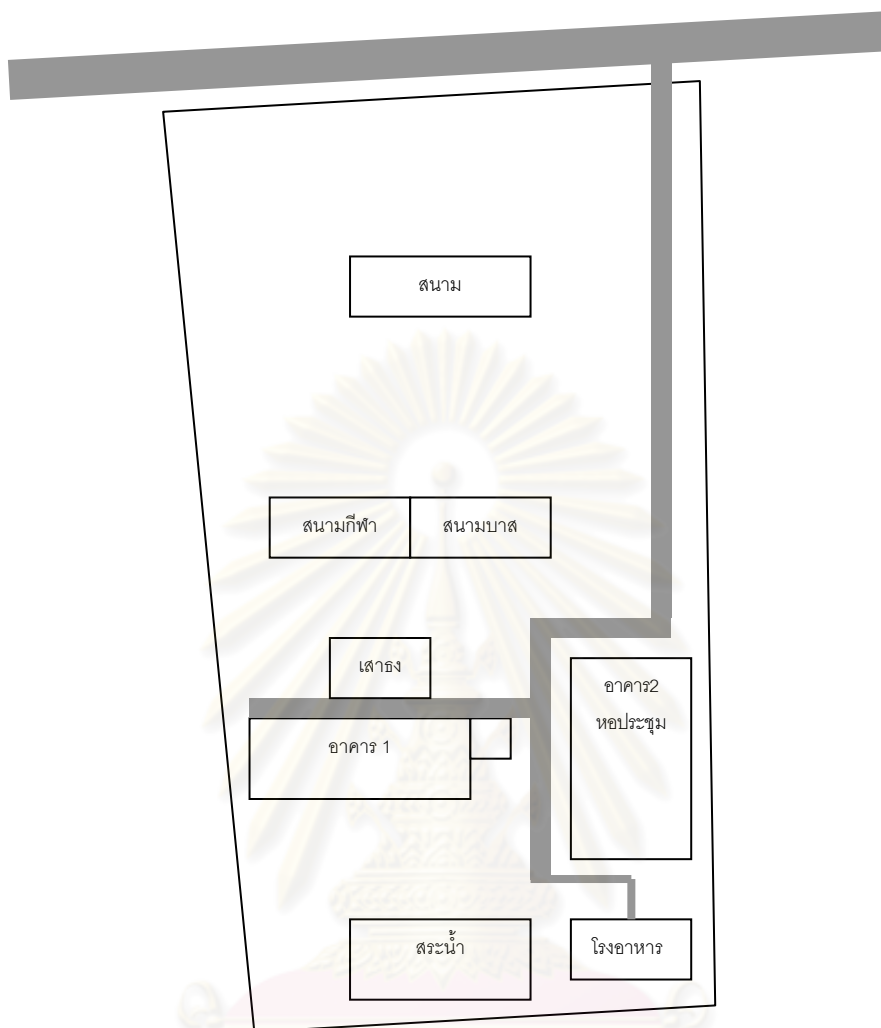
โรงเรียนขนาดเล็กประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 ก.พ. พ.ศ. 2538 ปัจจุบัน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ทั้งหมด 38 ไร่ 2 งาน 19 ตารางวา

3.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อรองรับนักเรียนที่อยู่ในชุมชนโดยเริ่มก่อตั้งจากความร่วมมือร่วมใจของผู้อำนวยการคนแรก โดยเริ่มต้นจากการใช้ที่ดินของวัดในการก่อสร้างอาคารโรงเรียนมูล่งแรก ต่อมาได้มีการพัฒนาโดยขอบริจาคที่ดินจากชาวบ้านในชุมชน เพื่อทำการสร้างโรงเรียน ณ ที่ปัจจุบัน เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่เปิดรับนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับละ 1 ห้องเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข ในการจัดกิจกรรมหรืองานประเพณีใดๆ โรงเรียนและชุมชนได้ประสานความร่วมมือกันเป็นอย่างดีเสมอมา นอกจากนี้โรงเรียนยังเป็นศูนย์บริการทางการศึกษานอกโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เพื่อให้บริการชาวบ้านที่ต้องการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของตนอีกด้วย

บริเวณโรงเรียนและอาคารเรียน

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่ได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนเป็นอย่างมาก แต่เนื่องด้วย ชุมชนเป็นชุมชนชนบท ที่ชาวบ้านมีฐานะปานกลางไปจนถึงยากจน จึงทำให้การช่วยเหลือนั้นอยู่ในรูปแบบของการร่วมแรงร่วมใจมากกว่าการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ ส่งผลให้โรงเรียนขาดการพัฒนาด้านอาคารสถานที่ สื่อการเรียนรู้อุปกรณ์ซึ่งนับเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้นักเรียนได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ภาพรวมของบริเวณโรงเรียนและอาคารสถานที่จึงควรได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม โดยเฉพาะสนามกีฬาต่างๆที่มีความชำรุดเสียหาย ถนนทางเข้าที่มีการยุบตัวของคอนกรีต เป็นต้น



แผนภาพที่ 5.3 แผนผังโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีคุณธรรมนำความรู้ มีสุขภาพกายใจที่ดี ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับวัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมความเป็นไทย อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รู้จักประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจของโรงเรียน

1. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเน้นให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ในด้านทักษะวิชาชีพพื้นฐานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามวิถีทางแห่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. มุ่งจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมนำความรู้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรม

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดบริเวณอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น สวยงามพร้อมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้

เป้าหมาย

โรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อให้เด็กที่มีอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในเขตบริการสามารถเข้าเรียนได้ครบทุกคน และนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตบริการได้เข้าเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทุกคน นักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นทั้งสายสามัญและสายอาชีพ นอกจากนี้ชุมชนควรมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพิ่มศักยภาพครู ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาพัฒนางาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดโครงสร้างการบริหาร แบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารแผนและงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป แต่ละฝ่ายกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุมการบริหารงานโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป มีคณะกรรมการบริหารฝ่าย และจัดบุคลากรรับผิดชอบ แต่ละงานชัดเจน มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎกระทรวงฯ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวนนักเรียนและห้องเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2553 มีจำนวนนักเรียนและห้องเรียน แสดงดังตารางที่ 5.15

ตารางที่ 5.15 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2553

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนห้องเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 1	22	12	34	1
มัธยมศึกษาปีที่ 2	18	12	30	1
มัธยมศึกษาปีที่ 3	14	15	29	1
มัธยมศึกษาปีที่ 4	1	7	8	1
มัธยมศึกษาปีที่ 5	7	6	13	1
มัธยมศึกษาปีที่ 6	6	6	12	1
รวม	54	37	85	6

จากตาราง 5.15 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 85 คน เป็นนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 34 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 30 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
จำนวน 29 คน ทั้ง 3 ระดับชั้นมีนักเรียนโดยเฉลี่ยห้องเรียนละประมาณ 31 คน ใช้แผนการเรียน
วิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 8 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
จำนวน 13 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน ทั้ง 3 ระดับชั้นมีนักเรียนโดยเฉลี่ยห้องเรียน
ละประมาณ 11 คน ใช้แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์

จำนวนครูและบุคลากร

โรงเรียนขนาดเล็กปีการศึกษา 2553 มีจำนวนครูและบุคลากร แสดงดังตารางที่ 5.16

ตารางที่ 5.16 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2553

ฝ่ายงาน / กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน		
	ชาย	หญิง	รวม
1. ฝ่ายบริหาร	1	-	1
2. กลุ่มสาระภาษาไทย	1	-	1
3. กลุ่มสาระคณิตศาสตร์	-	1	1
4. กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	1	1	2
5. กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	-	1	1
6. กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	1	2
7. กลุ่มสาระศิลปะ	-	1	1
8. กลุ่มสาระสุขศึกษา และพลศึกษา	1	-	1
9. กลุ่มสาระการงานอาชีพ และเทคโนโลยี	-	1	1
10. ลูกจ้างชั่วคราว	1	-	1
รวม	6	6	12

จากตารางที่ 5.16 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด 12 คน ในแต่ละ
ชั้นเรียนจะมีครูที่ปรึกษาประจำห้องเรียนละ 1 คน ครูทุกคนทำหน้าที่สอนทุกระดับชั้น

3.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

จากการศึกษาระดับพลังอำนาจครูในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าครูที่มีระดับพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน 1 คน โดยถูกคัดเลือกมาเป็นกรณีศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าพลังอำนาจที่มีนั้นเกิดจากกระบวนการใด โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษา เพื่อนครูและนักเรียนเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนของข้อมูล

3.2.1 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุด มีความเห็นว่าพลังอำนาจส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นหลัก โรงเรียนไม่ได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาตัวครูเลย ดังที่แสดงในตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดจากตนเองของโรงเรียนขนาดเล็ก

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่ 7	กาย	<p>“.....แล้วกลับบ้านไปก็จะสอนลูกก่อนเลย ชวนนั่งสมาธิ สวดมนต์ แล้วก็วิ่งออกกำลังกาย ให้ช่วยกันทำงาน...”</p> <p>ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)</p>	<p>- เป็นคนที่ดูสุขภาพดีตั้งแต่มองจากภายนอก ผิวพรรณสดใส หน้าตายิ้มแย้มตั้งแต่ครั้งแรกที่เจอ</p>
	ปัญญา	<p>“ก็มีนะ เพราะคิดว่าถ้าเราไม่หาความรู้เราก็จะไม่ทันเด็ก ซึ่งก็จะมีการพัฒนาความรู้ไปพร้อมกับเด็ก โดยอัตโนมัติ ด้วยการที่ทำงานร่วมกับเด็ก พาเด็กไปแข่งขันต่างๆ ไปเปิดหูเปิดตา ด้วยการแข่งขันนี้ก็ช่วยให้เด็กสนใจและใฝ่ฝันที่อยากจะไปอยากจะทำให้ได้”</p> <p>ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)</p>	<p>- เวลาที่พูดถึงนักเรียนแวตาคูคนที่ 7 จะเป็นประกาย</p> <p>- ดูคุณครูคนที่ 7 มีความสุขมากเวลาที่ได้เล่าเรื่องนักเรียน</p>
	จิต	<p>“ก็จะมีการสวดมนต์เป็นหลัก แล้วกลับบ้านไปก็จะสอนลูกก่อนเลย ชวนนั่งสมาธิ สวดมนต์ แล้วก็วิ่งออกกำลังกาย ให้ช่วยกันทำงานบ้าน และในวันอาทิตย์ก็จะเปิดบ้านสวดมนต์ โดยชวนชาวบ้านมาร่วมกันด้วย</p>	<p>- เมื่อไปที่บ้านของครูคนที่ 7 พบว่าเป็นบ้านที่ร่มรื่นและเหมาะแก่การนั่งสมาธิ สวดมนต์จริงๆ</p>

ตารางที่ 5.17 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดจากตนเองของโรงเรียนขนาดเล็ก(ต่อ)

กรณีศึกษา	การพัฒนาตนเอง	การพัฒนาตนเอง	
		สัมภาษณ์ครู	การสังเกต
ครูคนที่7 (ต่อ)	จิต (ต่อ)	“สมาธิก็จะมีส่วนช่วยในการทำงานให้ดีขึ้น แล้วก็มีการเขียนบันทึกประจำวันเขียนมาตั้งแต่สมัยเรียนแล้วละ มันช่วยระบายอารมณ์และความคิดต่างๆได้ดีมากๆ” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- ครอบครัวยุคใหม่ รักมาก พุดจากัน ไพเราะ

จากตารางพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดมีการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การอบรมสัมมนา และบางครั้งการพานักเรียนเข้าร่วมแข่งขันในรายการต่างๆก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองด้านปัญญาของครูอีกด้วย

ในด้านการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย จากการสัมภาษณ์ครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุด พบว่ามีการดูแลสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอและมีการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ เป็นต้น

3.2.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน

นอกจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ครูแต่ละคนได้พัฒนาให้กับตนเองแล้ว กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่โรงเรียนได้เสริมให้กับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5.18

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.18 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล			
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร	
ครูคนที่ 7	การสร้าง ภาวะผู้นำ	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	“โรงเรียนไม่ได้ฝึกอะไรให้พี่เลย ตัวเองล้วนๆ ที่ทำเพราะเรารักที่นี่ แล้ว พอเราทำเยอะคนอื่นก็เลย มองเราเป็นผู้นำไง” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- ครูคนที่ 7 เป็นคนที่มีลักษณะของ ความเป็นผู้นำสูงมากจากคำพูด กิริยา ท่าทาง	- หัวหน้างานวิชาการ - หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา
	การสร้างทีมงาน		“ที่นี่จะทำงานกันเป็นทีม ครูเรามี น้อยเวลาทำอะไรที่ มีงานอะไรต้อง ลงมาหมดทุกคน ไม่ค่อยมีใครหนี งานหรอกเพราะถ้าหนีทุกคนจะรู้ใจ ก็ไม่วินิจฉัยว่าทำด้วยหน้าที่หรือความ สามัคคีจริงๆ” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยสังเกตพบว่าเวลามีนงานต่าง ครูทั้งโรงเรียนจะร่วมกันทำงานโดย บางครั้งไม่มีการออกหนังสือคำสั่ง	- ไม่ปรากฏ
	การสร้างพลังแรงขับ		“ก่อนหน้านี้ก็ได้มีการพัฒนา อะไรเลย เพราะผู้นำ หัวหน้าจาก เขต ไม่ได้เปลี่ยนคน แต่พอเปลี่ยน หัวหน้าเขตก็จะเปลี่ยนแปลง ถูกใจ ให้เปลี่ยนแปลง ให้พัฒนา” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- ไม่ปรากฏ	- เอกสารเตรียมการประเมินรอบ 3 ของ สมศ.

ตารางที่ 5.18 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	วิธีการเก็บข้อมูล		
	การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 7 การสร้าง ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู ภาวะผู้นำ (ต่อ)	“ไม่มีแผนอย่างชัดเจน การไปอบรมก็ เป็นคนซ้ำๆ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญ ไม่มีการเผยแพร่อย่างเป็นทางการ ไม่ค่อยมีชิ้นงานที่ได้จากการอบรม และ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญเต็มที่ ไม่มี การผลักดันให้เกิดผลงาน หรือบางครั้ง ก็ดำเนินการซ้ำ ทำให้ขาดตอน ไม่ ต่อเนื่อง” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)		
การสร้าง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		- ไม่ปรากฏ	-
บรรยากาศ การสร้างความไว้วางใจ องค์กร	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.18 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก(ต่อ)

	กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู	วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 7 (ต่อ)	การให้การสนับสนุน	“การทำงานต่างๆ ถ้าถามว่าขอเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมไหม ก่อนหน้านี้ก็ไม่มี พี่เสนออะไรไปก็ให้ไปทำเอง แต่ตอนนี้ดีขึ้น” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- ไม่ปรากฏ	- ไม่ปรากฏ
	การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	“เราไม่ได้ใส่ใจอะไรตรงนั้น เพราะทำทุกวันนี่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูจริงๆ” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- ไม่ปรากฏ	- ได้รับการพิจารณา 2 ชั้น เมื่อปี 2553
	การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	“ก็ ดี น้ อ ง ม า ไ หม ก็ น า ร้ ก ประสิทธิภาพสูงที่นี่ เหมือนเป็นครอบครัวมีกันอยู่ 10 คนเอง ” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- ครูส่วนใหญ่ที่สอน โรงเรียนนี้เป็นครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ เหมือนเป็นโรงเรียนทางผ่านที่มาบรรจุเอาตำแหน่งแล้วก็ไป จึงทำให้ทุกคนสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ง่าย	- เอกสารคำสั่งต่างๆ - รูปกิจกรรมที่โรงเรียนถ่ายไว้

ตารางที่ 5.18 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เสริมโดยโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก(ต่อ)

กรณีศึกษา/ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู		วิธีการเก็บข้อมูล		
		การสัมภาษณ์	การสังเกต	การวิเคราะห์เอกสาร
ครูคนที่ 7 (ต่อ)	การจัดสภาพแวดล้อม	“เราเข้ามาในโรงเรียน เห็นหรือ เปล่าว่าตอนนี้เกิดอะไร ด้วยความ ที่เราเป็นโรงเรียนเล็ก เราไม่มี งบประมาณในการพัฒนา ตอนนี้ โรงเรียนเลยดูโหดมากๆ” ครูคนที่ 7 (11 ก.พ. 54)	- สภาพโรงเรียนมีความเสื่อมโทรม อย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับการ สังเกตที่ผู้วิจัยได้ให้รายละเอียดไว้ ในบริบทของโรงเรียน	- เมื่อวิเคราะห์เอกสารแผนงาน ประจำปีของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนไม่มีการจัดสรร งบประมาณรองรับการพัฒนาด้าน สภาพแวดล้อม

จากตาราง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยตามตัวแปรแต่ละตัวโดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของข้อมูลที่ปรากฏเห็นได้ชัดเจนจากวิธีการเก็บข้อมูล 2 วิธีขึ้นไปดังนี้

การสร้างภาวะผู้นำ

เมื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการสร้างภาวะผู้นำของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสารได้ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีข้อมูลการสร้างที่มงานปรากฏชัดเจนในการออกเอกสารคำสั่งราชการ ในการจัดกิจกรรมและงานต่างๆ เช่นคำสั่งการร่วมงานแห่เทียนพรรษา คำสั่งการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนงานประเพณีต่างๆ คำสั่งกิจกรรมวันกีฬาสี เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก ครูทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีโดยข้อมูลจากการสังเกตคือ ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเข้ามาทำงานที่หลังจะมีการยกมือไหว้ ครูผู้ใหญ่ก่อนและครูทุกคนมีการพูดคุยกัน อาจเนื่องมาจากจำนวนครูที่น้อย จึงทำให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างทั่วถึงจนมีความสนิทสนมกัน

ตัวแปรการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาด้านนี้อย่างเต็มที่เพียงพอ และข้อมูลจากเอกสารมีความสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนตามทีผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกไว้ในบริบทของโรงเรียนในขั้นต้น

3.3 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อนักเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้านผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษา การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

ผู้วิจัยใช้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสัมภาษณ์นักเรียนจำนวน 5 คนต่อครูที่เป็นกรณีศึกษา 1 คนแล้วทำการสรุปเป็นตารางโดยวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Hattie ที่กล่าวว่าการกระทำของครูจะส่งผลถึงนักเรียนใน 2 ด้านคือด้านผลสัมฤทธิ์และด้านพฤติกรรม โดยผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 5.19 ดังนี้

ตารางที่ 5.19 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่เกิดกับนักเรียน(สัมภาษณ์นักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก)

โรงเรียน/กรณีศึกษา	ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู			
	ผลสัมฤทธิ์		พฤติกรรม	
	สัมภาษณ์	วิเคราะห์เอกสาร	สัมภาษณ์	สังเกต
โรงเรียนขนาดเล็ก ครูคนที่7	<ul style="list-style-type: none"> - ครูเป็นคนที่สอนเก่งมาก รู้ทุกเรื่อง - เวลาที่นักเรียนถามแล้วครูไม่รู้จะไปหามาตอบนักเรียนจนได้ - สอนตามหนังสือ มีสื่อการสอนในบางครั้ง ชอบพาออกไปเรียนนอกสถานที่ - เป็นครูที่ทุ่มเทเวลาให้นักเรียนมากๆ มาเข้ากลับบ้านเย็น - ชอบฝึกฝนนักเรียนไปแข่งขันตามรายการต่างๆ - ดูแลเรื่องเรียนของนักเรียนอย่างจริงจัง นักเรียนไม่กล้าโดดเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> -- ผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ที่ครูคนที่ 7 สอนส่วนใหญ่อยู่ในระดับเกรด 1.5 - 4 - นักเรียนได้รับรางวัล V-star โครงการพระพุทธรูประดับนักเรียน - ได้รับรางวัลตอบปัญหาสารานุกรมไทยฉบับเยาวชนระดับจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีเบอร์โทรนักเรียนและผู้ปกครองทุกคน - ดูแลนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงปรึกษาได้ทุกเรื่องแม้กระทั่งเรื่องความรัก -ดูแลเรื่องยาเสพติด ไล่กวดชั้นนักเรียนตลอด - เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆเรื่อง ตั้งแต่เรื่องงาน การใช้ชีวิตครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนมีความประพฤติที่ดี ตั้งใจเรียนมาก ในวิชานี้ - นักเรียนที่จบการศึกษาจากโรงเรียน มีความเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน (สังเกตจากชาวบ้านในชุมชน)

จากตารางพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมักส่งผลลัพธ์ถึงนักเรียนทั้งในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและในด้านพฤติกรรม โดยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีพลังอำนาจสูงสืบเนื่องมาจากการที่นักเรียนจะมีความตั้งใจเรียนในวิชาของครูที่มีพลังอำนาจมากกว่าคาบเรียนอื่นๆ เพราะด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย รูปแบบการสอนที่ดึงดูดนักเรียนและด้วยความทุ่มเท ตั้งใจของครูผู้สอน หรือแม้กระทั่งการติดตามนักเรียนที่ไม่เข้าเรียน ในส่วนของผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม พบว่าครูที่มีพลังอำนาจมาก เป็นครูที่เอาใจใส่ดูแลนักเรียนในทุกๆ เรื่อง และทุกคน เป็นที่ปรึกษาของนักเรียนได้ นักเรียนส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าครูที่มีพลังอำนาจเป็นครูที่เป็นแบบอย่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ครูที่เป็นกรณีศึกษาที่ตระหนักและเข้าใจว่าพลังอำนาจของตนเองได้มีการส่งไปถึงนักเรียน ดังตัวอย่างที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ส่งผลกับเด็กค่อนข้างมาก โดยงานที่ทำจะเป็นเน้นคุณธรรมเป็นหลัก จึงสามารถสร้างแกนนำเยาวชนได้ สร้างความมั่นใจ และรู้จักการอาสาช่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งก็ช่วยในการปลูกฝังให้กับนักเรียน”

ครูคนที่ 7 (18 ก.พ. 54)

3.4 ผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

ผลกระทบทางตรงในทางบวก (Positive direct impact) ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ จากการวิจัยในครั้งนี้ผลปรากฏให้เห็นชัดเจนที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็ก คือ นอกจากพลังอำนาจของครูที่ส่งผลลัพธ์ไปสู่ นักเรียนแล้ว ชุมชนลาดยังได้เยาวชนที่มีคุณภาพและมีการช่วยเหลือชุมชนอย่างแท้จริงได้ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ชุมชนนี้ก็ได้เยอะนะ ซึ่งเวลาทำงานเด็กก็จะรู้จักไปประสานงานกับผู้ใหญ่ กับชาวบ้าน แต่ก็ก็น่าเสียดายที่เด็กและครูอาจจะมาเข้าร่วมน้อยไปหน่อย”

ครูคนที่ 7 (18 ก.พ. 54)

จากบทสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับเอกสารที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนว่า โรงเรียนได้รับรางวัลจากโครงการ V-star club ที่เป็นโครงการทางด้านพระพุทธศาสนาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งได้รับรางวัลดำเนินการโครงการดีเด่นระดับภาคและ รางวัลชมรมดีเด่น

นอกจากรางวัลต่างๆ แล้วผลกระทบทางตรงเชิงบวกของการเสริมพลังอำนาจครูยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานในด้านของความชื่นชม ยกย่องอีกด้วย

“ก็เห็นพี่เค้าทำงานเราก็ชื่นชมว่า ดีจังที่มีครูแบบนี้อยู่ในโรงเรียนเค้าอยู่มาเป็นสิบปีแล้วไม่อยากจะย้ายไปเลย”

เพื่อนของครูคนที่ 7 (18 ก.พ. 54)

ผลกระทบทางตรงในทางลบ (Negative direct impact) ที่เกิดจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีหรือไม่พึงปรารถนา ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่ถึงขั้นรุนแรง

“ครูคนอื่นเขาจะเครียดมากกว่า ที่ต้องมาส่งโครงการ ส่งแผน อะไรพวกนี้ ไม่ได้มีปฏิกิริยาอะไร เรามารับงานวิชาการก็ต้องหาวิธีการให้ครูตั้งใจสอน ขอความร่วมมือจากเด็กให้ช่วยบันทึกว่าครูเข้าสอนกันไหม ครูก็คงกลัวว่าอาจจะมีการฟ้อง ซึ่งเราก็แค่กระตุ้นแต่ก็ไม่ได้ทำอะไรให้เป็นเรื่องราว”

ครูคนที่ 7 (18 ก.พ. 54)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 โรงเรียน

จากผลการวิจัยทั้งหมด ผู้วิจัยได้ทำการสรุปกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู ของโรงเรียนแต่ละขนาดออกมาเป็นแผนภาพดังตารางที่ 5.20

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กในด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู ผลลัพธ์และผลกระทบจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

ตัวแปร		โรงเรียน						
		ขนาดใหญ่				ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก
		ครู 1	ครู 2	ครู 3	ครู 4	ครู 5	ครู 6	ครู 7
กระบวนการเสริมพลังอำนาจด้วยตนเอง								
	กาย		✓		✓	✓		✓
	ปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	จิต	✓	✓	✓				✓
กระบวนการเสริมพลังอำนาจโดยโรงเรียน								
การสร้างภาวะผู้นำ	คุณลักษณะผู้นำที่ดี	✓			✓	✓		
	การสร้างทีมงาน			✓		✓	✓	✓
	การสร้างพลัง แรงขับ		✓		✓		✓	
	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครู	✓	✓	✓		✓	✓	
การสร้างบรรยากาศในองค์กร	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓		✓				
	สร้างความไว้วางใจ	✓		✓		✓		
	การให้การสนับสนุน		✓	✓	✓	✓	✓	
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	การสร้างผลตอบแทน							
	การสร้างสัมพันธภาพที่ดี	✓			✓	✓	✓	✓
	การจัดสภาพแวดล้อม	✓	✓			✓	✓	
ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อนักเรียน								
	ผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	พฤติกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผลกระทบ								
	ครอบครัว				✓		✓	
	เพื่อน	✓	✓					✓
	ชุมชน							✓

จากตาราง สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆได้ดังนี้

4.1 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

จากการศึกษาระดับพลังอำนาจครูในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณในบทที่ 4 พบว่าครูที่มีระดับพลังอำนาจในการทำงานมากที่สุดคือ ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รองลงมาคือครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน และครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน ซึ่งครูส่วนใหญ่มีพลังอำนาจอยู่ในระดับมากเท่า่นั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดทั้ง 7 คนเป็นกรณีศึกษา เพื่อวิเคราะห์หว่าพลังอำนาจที่มีนั้นเกิดจากกระบวนการใด โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กรณีศึกษา เพื่อนครู และนักเรียนเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนของข้อมูล

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและพบว่ากระบวนการเสริมพลังอำนาจครูนั้นสามารถเกิดจาก 2 กระบวนการ คือกระบวนการที่เกิดจากตนเองและกระบวนการที่เกิดจากการเสริมพลังอำนาจของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าพลังอำนาจส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นหลักและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้วยตนเองนั้นเกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ กาย ปัญญาและจิตใจ

ครูที่มีพลังอำนาจสูงทุกคนมีการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งรูปแบบของกระบวนการพัฒนาด้านปัญญาของครูแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะความชอบ ความถนัด เช่นการค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การใช้อินเทอร์เน็ต การอบรมสัมมนา และบางครั้งการพานักเรียนเข้าร่วมแข่งขันในรายการต่างๆก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองด้านปัญญาของครู ในด้านการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย จากการสัมภาษณ์ครูที่มีพลังอำนาจสูง พบว่าจำนวนครู 5 คนใน 7 คน มีการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่างๆเช่น การทานอาหารที่มีประโยชน์ การวิ่งออกกำลังกาย การออกกำลังกายด้วยการทำงานบ้าน การขี่จักรยาน และการสังเกตความผิดปกติของร่างกายตนเอง

นอกจากการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาและร่างกายแล้ว สังเกตได้ว่าครูที่มีพลังอำนาจสูงแต่ละคนจะมีกระบวนการในการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจที่แตกต่างกันไป เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ การทำบุญ การทำใจให้ผ่อนคลายด้วยกิจกรรมต่างๆ การฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความคิดเชิงบวก เป็นต้น

กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่โรงเรียนได้เสริมให้กับครูก็นับว่ามีส่วนช่วยให้ครูแต่ละคนมีพลังอำนาจสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่โรงเรียนเสริมให้กับครูนั้น หาก

ศึกษาจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสารแล้ว ผู้วิจัยพบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ไม่ได้มีการวางแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน แต่เป็นการพัฒนาครูผ่านการประชุม การอบรม การสัมมนาที่จัดขึ้นตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ถ้าพิจารณาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่าโรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ผ่านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศองค์กรและการสร้างแรงจูงใจอยู่โดยตลอด

การสร้างภาวะผู้นำ

เมื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการสร้างภาวะผู้นำของโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าข้อมูลจากทั้ง 3 โรงเรียนมีความสอดคล้องกัน โดยทุกโรงเรียนมีข้อมูลการสร้างทีมงานปรากฏชัดเจนในการออกเอกสารคำสั่งราชการของทางโรงเรียนในการจัดกิจกรรมและงานต่างๆ โดยมีการแบ่งภาระงานตามหน้าที่ออกเป็นกลุ่มๆ เพื่อให้ครูได้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานตามความถนัดและศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสังเกตที่พบว่ากลุ่มครูที่มีความสนิทสนมกันมักทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งกลุ่มการทำงานตามช่วงอายุคือครูที่มีกลุ่มอายุใกล้เคียงกันมักจะทำงานร่วมกันมากกว่าการร่วมทำงานร่วมกันตามสายงาน นอกจากนี้ทุกโรงเรียนยังมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูของแต่ละโรงเรียน มีความสอดคล้องกันคือโรงเรียนมีการจัดการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การสร้างบรรยากาศในองค์กร

จากการวิจัยพบว่าลักษณะการสร้างบรรยากาศในองค์กรของโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความสอดคล้องกับโรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วยการให้การสนับสนุนครูในด้านต่างๆโดยจากการที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตพฤติกรรมระหว่างผู้อำนวยการกับครู และการสัมภาษณ์กรณีศึกษาพบว่าทั้ง 2 โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทและมีการสนับสนุนครูทั้งด้านการให้กำลังใจและงบประมาณเมื่อครูจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกๆโอกาส

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกันในตัวแปรการสร้างสัมพันธภาพที่ดีโดยข้อมูลจากการสังเกตในทุกโรงเรียนมีลักษณะของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นองค์การของการเคารพนับถือกันทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีรูปแบบในการพัฒนาชัดเจนมากโดยวิเคราะห์จากเอกสารของฝ่ายแผนงานในการจัดทำโครงการประจำปีเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเต็มที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาด้านนี้อย่างเต็มที่เพียงพอ

4.2 ผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อนักเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้านผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษา การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

จากการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมักส่งผลลัพธ์ถึงนักเรียนทั้งในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและในด้านพฤติกรรม โดยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีพลังอำนาจสูงนั้นมักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี คือได้เกรดตามระดับความสามารถของนักเรียนอย่างแท้จริงอาจสืบเนื่องมาจากการที่นักเรียนจะมีความตั้งใจเรียนในวิชาของครูที่มีพลังอำนาจมากกว่าคาบเรียนอื่นๆ เพราะด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย รูปแบบการสอนที่ดึงดูดนักเรียนและด้วยความทุ่มเท ตั้งใจของครูผู้สอน หรือแม้กระทั่งการติดตามนักเรียนที่ไม่เข้าเรียนอย่างจริงจังที่นับเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดี ในส่วนของผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม พบว่าครูที่มีพลังอำนาจสูงมักมีการเข้มงวดในเรื่องของการแต่งการและระเบียบวินัยมากกว่าครูทั่วไปและมีการติดตามลงโทษอย่างจริงจังแต่ในขณะเดียวกัน นักเรียนส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าครูที่มีพลังอำนาจเป็นครูที่เป็นแบบอย่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ครูที่เป็นกรณีศึกษาที่ตระหนักและเข้าใจว่าพลังอำนาจของตนเองได้มีการส่งไปถึงนักเรียน

4.3 ผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู

ผลกระทบทางตรงในทางบวก (Positive direct impact) ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ที่ก่อให้เกิดผลอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นไปในทางที่ดีหรือพึงปรารถนา จากการวิจัยในครั้งนี้ผลปรากฏให้เห็นชัดเจนที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากพลังอำนาจของครูที่ส่งผลลัพธ์ไปสู่ นักเรียนแล้ว ชุมชนยังได้เยาวชนที่มีคุณภาพและมีการช่วยเหลือชุมชนอย่างแท้จริงได้

นอกจากรางวัลต่างๆ แล้วผลกระทบทางตรงเชิงบวกของการเสริมพลังอำนาจครูยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานในด้านของความชื่นชม ยกย่องอีกด้วย

ผลกระทบทางตรงในทางลบ (Negative direct impact) ที่เกิดจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีหรือไม่พึงปรารถนา ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์เป็นผลกระทบที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว แต่ไม่ถึงขั้นรุนแรง อาจสืบเนื่องจากครูที่มีพลังอำนาจสูงมักมีการจัดสรรเวลาและวางแผนชีวิตเป็นอย่างดีในระดับหนึ่ง



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 2) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed-method) โดยใช้วิธีวิจัยแบบ Sequential Transformative ผู้วิจัยจะเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก่อน แล้วจึงต่อด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์จากการเกี่ยวโยงกัน และการบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการตีความข้อมูล และการอภิปรายผล วิธีนี้เหมาะที่จะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ และศึกษาผลการวิจัยที่ผู้วิจัยไม่ได้คาดว่าจะเกิด การเลือกสนามวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกสนามวิจัย คือ 1) เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 1 แห่งโดยกำหนดขนาดจากจำนวนนักเรียน 2) เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เพื่อลดความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักเรียน 3) มีคณะครูที่สร้างผลงาน และนักเรียนที่ได้รับรางวัลทางวิชาการจากการแข่งขันในระดับประเทศ 4) เป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน หรือผ่านการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ 5) เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา และ 6) บริบทของโรงเรียนเอื้อในการวิจัยโดยผู้บริหารมีนโยบายการสนับสนุนด้านการวิจัยและคณะครูมีความรู้และความพร้อมในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ในการทำวิจัย ซึ่งจากเกณฑ์ข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกโรงเรียน 3 โรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กอย่างละ 1 โรงเรียนซึ่งโรงเรียนทั้งหมดตั้งอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดนครสวรรค์

หลังจากเลือกสนามวิจัยแล้วในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับพลังอำนาจครูโดยกำหนดให้ครูทุกคนในโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลที่มีความครอบคลุม และน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยจำนวนครูที่ทำแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนมีดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 128 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 53 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (Vision Power) พลังอำนาจด้านความรู้ (knowledge power) พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (financial power) พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (social power) พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (technology application power)

การดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) วิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ด้วยการนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษา ในขั้นตอนนี้ จะใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้ายืนยันความถูกต้อง และน่าเชื่อถือของข้อมูล

โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร(documentary analysis) การสังเกต (observation) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indept interview) จากบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ครูที่มีพลังอำนาจสูง เพื่อนครู และนักเรียน แล้วนำข้อมูลมาตีความและวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction)

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้ คือ 1) วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) วิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยในแต่ละข้อมีรายละเอียด ดังนี้

1) วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก

กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูนั้นสามารถเกิดจาก 2 กระบวนการ คือกระบวนการที่เกิดจากตนเองและกระบวนการที่เกิดจากการเสริมพลังอำนาจของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดส่วนใหญ่นั้น มีความเห็นตรงกันว่าพลังอำนาจส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นหลักและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้วยตนเองนั้นเกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ กาย ปัญญา และจิตใจ

ครูที่มีพลังอำนาจสูงทุกคนมีการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งรูปแบบของกระบวนการพัฒนาด้านปัญญาของครูแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะความชอบ ความถนัด เช่นการค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การใช้อินเทอร์เน็ต การอบรมสัมมนา และบางครั้งการพนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันในรายการต่างๆก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองด้านปัญญาของครู ในด้านการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย จากการสัมภาษณ์ครูที่มีพลังอำนาจสูง พบว่าจำนวนครู 5 คนใน 7 คน มีการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การทานอาหารที่มีประโยชน์ การวิ่งออกกำลังกาย การออกกำลังกายด้วยการทำงานบ้าน การขี่จักรยาน และการสังเกตความผิดปกติของร่างกายตนเอง

นอกจากการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาและร่างกายแล้ว สังเกตได้ว่าครูที่มีพลังอำนาจสูงแต่ละคนจะมีกระบวนการในการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจที่แตกต่างกันไป เช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ การทำบุญ การทำใจให้ผ่อนคลายด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความคิดเชิงบวก เป็นต้น

กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่โรงเรียนได้เสริมให้กับครูก็นับว่ามีส่วนช่วยให้ครูแต่ละคนมีพลังอำนาจสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่โรงเรียนเสริมให้กับครูนั้น หากศึกษาจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสารแล้ว ผู้วิจัยพบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ไม่ได้มีการวางแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน แต่เป็นการพัฒนาครูผ่านการประชุม การอบรม การสัมมนาที่จัดขึ้นตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ถ้าพิจารณาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่าโรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ผ่านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศองค์กรและการสร้างแรงจูงใจอยู่โดยตลอด

การสร้างภาวะผู้นำ

เมื่อวิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการสร้างภาวะผู้นำของโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าข้อมูลจากทั้ง 3 โรงเรียนมีความสอดคล้องกัน โดยทุกโรงเรียนมีข้อมูลการสร้างทีมงานปรากฏชัดเจนในการออกเอกสารคำสั่งราชการของทางโรงเรียนในการจัดกิจกรรมและงานต่าง ๆ โดยมีการแบ่งภาระงานตามหน้าที่ออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อให้ครูได้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานตามความถนัดและศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสังเกตที่พบว่ากลุ่มครูที่มีความสนิทสนมกันมักทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งกลุ่มการทำงานตามช่วงอายุคือครูที่มีกลุ่มอายุใกล้เคียงกันมักจะทำงานร่วมกันมากกว่าการร่วมทำงานร่วมกันตามสายงาน นอกจากนี้ทุกโรงเรียนยังมี

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูของแต่ละโรงเรียน มีความสอดคล้องกันคือโรงเรียนมีการจัดการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การสร้างบรรยากาศในองค์กร

จากการวิจัยพบว่าลักษณะการสร้างบรรยากาศในองค์กรของโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความสอดคล้องกับโรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วยการให้การสนับสนุนครูในด้านต่างๆ โดยจากการที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตพฤติกรรมระหว่างผู้อำนวยการกับครู และการสัมภาษณ์กรณีศึกษาพบว่าทั้ง 2 โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทและมีการสนับสนุนครูทั้งด้านการให้กำลังใจและงบประมาณเมื่อครูจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ โอกาส

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกันในตัวแปรการสร้างสัมพันธภาพที่ดีโดยข้อมูลจากการสังเกตในทุกโรงเรียนมีลักษณะของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นองค์การของการเคารพนับถือกันทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีรูปแบบในการพัฒนาชัดเจนมากโดยวิเคราะห์จากเอกสารของฝ่ายแผนงานในการจัดทำโครงการประจำปีเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเต็มที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังขาดการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาด้านนี้อย่างเต็มที่เพียงพอ

2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้านผลลัพธ์ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษา การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

จากการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมักส่งผลลัพธ์ถึงนักเรียนทั้งในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและในด้านพฤติกรรม โดยในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่มีพลังอำนาจสูงนั้นมักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี คือได้เกรดตามระดับความสามารถของนักเรียนอย่างแท้จริงอาจสืบเนื่องมาจากการที่นักเรียนจะมีความตั้งใจเรียน

ในวิชาของครูที่มี พลังอำนาจมากกว่าคาบเรียนอื่นๆ เพราะด้วยวิธีการสอนที่หลากหลาย รูปแบบการสอนที่ดึงดูดนักเรียนและด้วยความทุ่มเท ตั้งใจของครูผู้สอน หรือแม้กระทั่งการติดตามนักเรียนที่ไม่เข้าเรียนอย่างจริงจังที่นับเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดี ในส่วนของผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม พบว่าครูที่มีพลังอำนาจสูงมักมีการเข้มงวดในเรื่องของการแต่งการและระเบียบวินัยมากกว่าครูทั่วไปและมีการติดตามลงโทษอย่างจริงจังแต่ในขณะเดียวกัน นักเรียนส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าครูที่มี พลังอำนาจเป็นครูที่เป็นแบบอย่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ครูที่เป็นกรณีศึกษาที่ตระหนักและเข้าใจว่า พลังอำนาจของตนเองได้มีการส่งไปถึงนักเรียน

3) วิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ผลกระทบทางตรงในทางบวก (positive direct impact) ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ที่ก่อให้เกิดผลอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นไปในทางที่ดีหรือพึงปรารถนา จากการวิจัยในครั้งนี้ผลปรากฏให้เห็นชัดเจนที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากพลังอำนาจของครูที่ส่งผลลัพธ์ไปสู่ผู้เรียนแล้ว ชุมชนยังได้เยาวชนที่มีคุณภาพและมีการช่วยเหลือชุมชนอย่างแท้จริงได้

นอกจากรางวัลต่าง ๆ แล้วผลกระทบทางตรงเชิงบวกของการเสริมพลังอำนาจครูยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานในด้านของความชื่นชม ยกย่องอีกด้วย

ผลกระทบทางตรงในทางลบ (Negative direct impact) ที่เกิดจากกระบวนการเสริมพลังอำนาจที่ก่อให้เกิดผลในทางที่ไม่ดีหรือไม่พึงปรารถนา ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์เป็นผลกระทบที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว แต่ไม่ถึงขั้นรุนแรง อาจสืบเนื่องจากครูที่มีพลังอำนาจสูงมักมีการจัดสรรเวลาและวางแผนชีวิตเป็นอย่างดีในระดับหนึ่ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเรื่องกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่าพลังอำนาจส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นหลักแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่ากระบวนการต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้จัดกระทำขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดการประชุม การอบรม การสัมมนา โรงเรียนยังไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าการเข้าร่วมกระบวนการเหล่านี้จะทำให้ครูมีความรู้ ความสามารถมากขึ้นได้ ซึ่งหากครูขาดความเชื่อมั่นในการเข้าสู่กระบวนการพัฒนาแล้ว ก็เป็นเรื่องยากที่โรงเรียนจะสามารถพัฒนาครูได้อย่างเต็มที่

และจากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้วยตนเองนั้นเกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ กาย ปัญญาและจิต โดยครูทุกคนที่มีพลังอำนาจมากที่สุดทุกคนมีการพัฒนาตนเองทางด้านปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูที่จะมีพลังอำนาจมาก จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และสร้างเสริมสติปัญญาของตนเองตลอดเวลา ซึ่งในส่วนของรูปแบบกระบวนการพัฒนาสามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามลักษณะความชอบ ความถนัด เช่นการค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การใช้อินเทอร์เน็ต การอบรมสัมมนา

ในด้านการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย ควรมีการพัฒนาครูให้มีการดูแลสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ครูที่มีพลังอำนาจสูงควรมีกระบวนการในการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจเพื่อให้เป็นคนที่มีความสุข มีสมาธิในการทำงาน

กระบวนการเสริมพลังอำนาจที่โรงเรียนได้เสริมให้กับครูก็นับว่ามีส่วนช่วยให้ครูแต่ละคนมีพลังอำนาจสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูที่โรงเรียนเสริมให้กับครูนั้น จากผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนมัธยม ไม่สามารถดำเนินกระบวนการต่าง ๆ ได้ อย่างเต็มที่และครอบคลุม แต่พบว่า โรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ผ่านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศองค์กรและการสร้างแรงจูงใจตลอดเวลาอยู่แล้วแต่โรงเรียนแต่ละขนาดก็จะมีลักษณะในการเสริมพลังอำนาจที่แตกต่างกันตามบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียนนั้น จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ การสนับสนุน จากผู้อำนวยการโรงเรียนด้วย เพราะท้ายที่สุดผู้อำนวยการโรงเรียนเท่านั้นที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางของโรงเรียนว่าจะไปในทิศทางใด

ขนาดและบริบทของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมักมีทรัพยากรในการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความขาดแคลนในด้านงบประมาณในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาสภาพแวดล้อมซึ่งส่งผลให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องพึ่งพาตนเองในการเสริมพลังอำนาจ

2) วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

จากการวิจัย พบว่า ครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และลักษณะทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมากครูที่มีพลังอำนาจมักส่งผลดีถึงนักเรียนคือ ทำให้นักเรียนจะมีความตั้งใจเรียนในวิชาของครูที่มีพลังอำนาจมากกว่าคาบเรียนอื่น ๆ อาจเป็นเพราะด้วยวิธีการสอน รูปแบบการสอนที่ดึงดูดนักเรียนการทุ่มเทและตั้งใจของครูผู้สอน การติดตามนักเรียนที่ไม่เข้าเรียนสิ่งเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำและลักษณะของครูทั้งสิ้น ในส่วนของผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม

พบว่า ครูที่มีพลังอำนาจมากมักมีการเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบมากกว่าครูทั่วไปและมีการติดตามลงโทษอย่างจริงจัง อาจเป็นเพราะครูที่มีพลังอำนาจมากมีลักษณะของครูที่น่าเชื่อถือและสามารถเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนได้ จึงมีความกล้าในการเข้มงวดกวดขันนักเรียนในทุกๆ เรื่อง ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่ก็มีความเห็นว่าครูที่มีพลังอำนาจเป็นครูที่เป็นแบบอย่างของนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานและการใช้ชีวิต

3) วิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ผลกระทบทางตรงในทางบวก ของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ นอกจากรางวัลต่างๆ แล้วผลกระทบทางตรงเชิงบวกของการเสริมพลังอำนาจครูยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานในด้านของความชื่นชม ยกย่องซึ่งนอกจากเพื่อนร่วมงานแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อผู้โรงเรียน ชุมชน ที่จะได้รับประโยชน์โดยตรง ดังนั้นหากครูได้รับการเสริมพลังอำนาจอย่างเต็มที่ที่น่าจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และยอมโรงเรียนให้โรงเรียนได้รับความเชื่อถือและชื่นชมจากชุมชนอีกด้วย

ผลกระทบทางตรงในทางลบ มักเป็นผลกระทบที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เนื่องจากครูที่มีพลังอำนาจมาก มักใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปในการทำงานและอยู่ที่โรงเรียน แต่ถ้ามีการจัดสรรเวลาที่ดีและการวางแผนการใช้ชีวิตที่ดี ผลกระทบทางลบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจก็จะค่อย ๆ ลดลงและหมดไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ทางโรงเรียนควรมีการสนับสนุนและพัฒนาการเสริมพลังอำนาจครูอย่างจริงจังและเป็นระบบ เพราะจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นแล้วว่าครูที่มีพลังอำนาจสูงนั้นส่งผลดีแก่นักเรียนได้ทั้งในด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านพฤติกรรม ดังนั้นกระบวนการที่โรงเรียนควรเริ่มต้นพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การวางแผนการเสริมพลังอำนาจครูไว้ในแผนงานประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและควรจัดให้มีกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตัวแปรทั้ง 5 ตัวจากผลการวิจัย ซึ่งจะทำให้กระบวนการในการเสริมพลังอำนาจครูของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนารูปแบบของการบริหารงานของตนเอง เพราะผลการวิจัยบางส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง เช่น การสร้างแรงจูงใจ การให้การสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะส่งผลดี

ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผลในระยะยาวที่เกิดขึ้นตามมาย่อมทำให้โรงเรียนกลายเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพอีกด้วย

3. ครูทุกคน ควรเริ่มต้นพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการเสริมพลังอำนาจด้านร่างกาย ปัญญา และจิตใจ โดยนำผลการวิจัยที่ได้ไปศึกษาแบบอย่างของการเสริมพลังอำนาจที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ทั้งเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและการพัฒนาคุณภาพในการประกอบวิชาชีพครูอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการเปรียบเทียบกรณีศึกษาของครูที่มีพลังอำนาจในการทำงานสูงและต่ำ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการเสริมพลังอำนาจแก่ครูกลุ่มนี้ต่อไป

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำรูปแบบ และขั้นตอนของการวิจัยครั้งนี้ไปทำการศึกษาในบริบทโรงเรียนลักษณะอื่น หรือ ท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบว่าผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนแต่ละแห่งมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

จิตรศิริ ชันเงิน. การสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีวิเคราะห์เมตาดาต้า: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545: 82-102.

จิรวรรณ นาคพัฒน์. ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยพัฒนาความสามารถ

ด้านการออกแบบและการจัดการการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

นิตา ชูโต. การวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พรินโพร.

ประวีต เอวารวรรณ. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

พิพัฒน์ วิเชียรสวรรณ. แผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ.

กรุงเทพมหานคร: เดอะบุ๊กส์, 2553.

เพ็ญประภา ภัทรานุกรม. มติหญิงชายกับกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างพลังอำนาจในตนเอง

ของผู้หญิง: กรณีศึกษาผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนด้านผู้หญิง.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

รัตนะ บัวสนธ์. ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. นครสวรรค์: โรงพิมพ์สวรรค์วิถีกาพิมพ์,

2548.

รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคใต้.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- รุ่ง แก้วแดง. การปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: มติชน, 2544.
- รุ่ง แก้วแดง. โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2546.
- วิโรจน์ สารรัตน์. วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนการทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: อักษราพิพัฒน์, 2545.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สถาพร บุตรไสย. อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- สมจิต สงสาร. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค. 2542.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.moph.go.th/ops/1889/news.pic. [2550,กรกฎาคม 3]
- สิทธิ์ ธีรธรรม. แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- สุมาลี ขุนจันดี. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนปฐมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุวิมล ชัยสกุล. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาพนักงานตำแหน่งนักวิชาการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

- อดิพร ทองหล่อ. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- อรรถพรณ ลือบุญธวัชชัย. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. วารสารสมาคมพยาบาลจิตเวช 9 (2541): 12-15.
- อรรถสิทธิ์ หัสดีธรรม. ศาสตร์แห่งการสร้างอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรภาพการพิมพ์ และสติวิไล, 2547.
- อวยพร ตันมุกขกุล. พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพพยาบาล. พยาบาลสาร 24 (มกราคม-มีนาคม 2540): 1-9.
- อาชัญญา รัตนอุบล. การส่งเสริมพลังบุคคลในองค์การ. วารสารครุศาสตร์ 33 (กรกฎาคม-ตุลาคม 2547): 96-103.
- อารี แดงผดุง. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาลศาสตร์ 14 (มีนาคม 2545): 23-31.

ศูนย์วิทยพัทพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

- Creswell, J. W. Educational research:Planning, conducting, and evaluating quantitative And qualitative approaches to research.Upper Saddle River, NJ:Merrill/Pearson Education, 2002
- Fleming, S. Leadership for Teacher Empowerment:the Relationship between the Communication Skills of Principals, Tranformational Leadership and tha Empowerment of Teacher. Doctoral dissertation, Department of Education Administration,Graduate School,University of New Orleans, 1996.
- Greene, J. C., and Caracelli, V. J., Data analysis strategies for mixed-method evaluation designs. Educational Evalution and Policy Analysis,15 (1989):195 - 207.
- Hanson et al. Mixed methods research designs in counseling psychology. Journal of Counseling Psychology, 32 (February 2005): 224-235.
- Kanter, R.M. Power failure inmanagement circuits. Havard Business Review, 1979.
- Kinlaw. D.C. The practice of empowerment:Making the most of human competence. United state of America:Gower Publishing Limited, 1995.
- Short,P.M. , and Rinehart , J.S. Participant empowerment scale:Assesment of the level of participant empowerment in the school. Education and Psychological Measurement, 1992.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

ชื่อ-นามสกุลผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธานี เกสทอง	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการสภาและ ชุมชนสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. ดร.สมบูรณ์ นนท์สกุล	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ อ.ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์
4. นางสาวแสงทอง ภูศรี	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ อ.ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์
5. นางนุช ม่วงเก่า	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตาคลีประชาสรรค์ อ.ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์



ภาคผนวก ข
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงปริมาณ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง พลังอำนาจครู

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อขอทราบรายละเอียดบางประการเกี่ยวกับ
 ตัวท่านในด้านของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เกี่ยวกับ
 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความและเติมค่าลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ตำแหน่งหน้าที่

<input type="checkbox"/> 1. ครูผู้สอน	<input type="checkbox"/> 2. ผู้บริหาร
<input type="checkbox"/> 3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
5. ระยะเวลาในการทำงานปี
6. สาขาระการเรียนรู้

<input type="checkbox"/> 1. คณิตศาสตร์	<input type="checkbox"/> 2. วิทยาศาสตร์
<input type="checkbox"/> 3. ภาษาไทย	<input type="checkbox"/> 4. สังคมศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม
<input type="checkbox"/> 5. ภาษาต่างประเทศ	<input type="checkbox"/> 6. ศิลปะ
<input type="checkbox"/> 7. สุขศึกษาพลศึกษา	<input type="checkbox"/> 8. การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี
<input type="checkbox"/> 9. งานแนะแนว	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าตัวท่านมีความสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด หรือรายการนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นเห็นด้วย หรือรายการนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านเป็นส่วนใหญ่

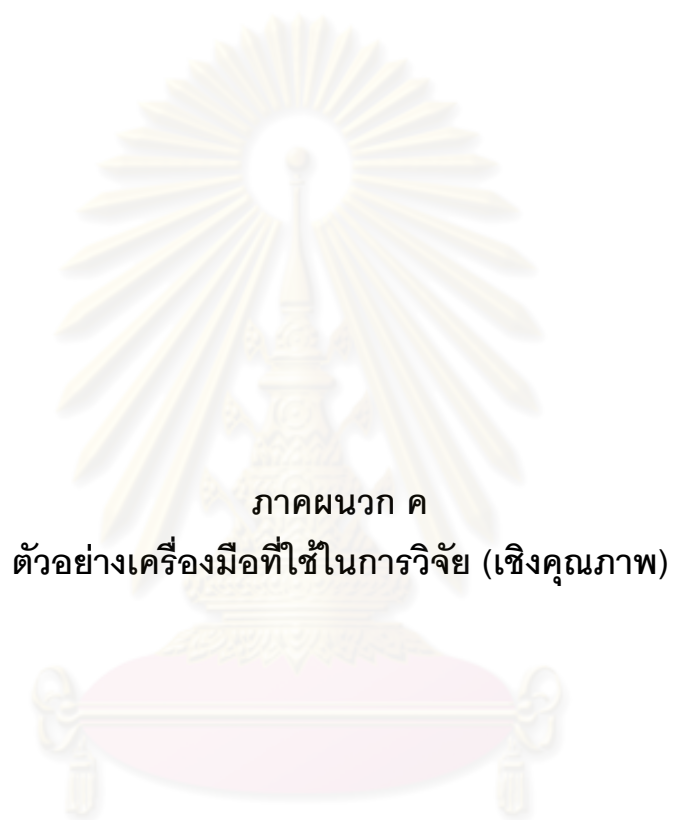
3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่แน่ใจ หรือท่านไม่แน่ใจว่ารายการนั้นตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน

2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย หรือรายการนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านเป็นส่วนใหญ่

1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยมากที่สุดหรือรายการนั้นไม่มีส่วนใดตรงกับความเป็นจริงของตัวท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (Vision Power)					
1. ท่านเป็นผู้คิดบวกเสมอ					
2. ท่านสามารถคิดและตัดสินใจเรื่องราวต่างๆได้ด้วยตนเอง					
3. ท่านสามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว					
4. ท่านมักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา					
5. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ					
6. ท่านมีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน					
7. ท่านมีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้นิ่งอยู่เสมอ					
8. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ					
พลังอำนาจด้านความรู้ (Knowledge Power)					
9. ท่านสร้างสมความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ					
10. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านเป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม					
12. ท่านมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน					
13. ท่านมีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง					
14. ท่านสามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้					
15. ท่านรู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเอง องค์กรและประเทศชาติ					
พลังอำนาจด้านการเงิน (Financial Power)					
16. ท่านมีการจัดการด้านการเงินในครอบครัวอย่างเป็นระบบ					
17. ท่านมีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ					
18. ท่านมีรายรับมากกว่ารายจ่าย					
19. ท่านมีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้					
20. ท่านไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน					
21. ท่านสามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัวในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่					
พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (Social Power)					
22. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ					
23. ท่านมีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน					
24. ท่านมักได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ					
25. ท่านมีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้วางใจได้ในที่ทำงาน					
26. ท่านให้คำปรึกษากับผู้ที่มาปรึกษาในเรื่องต่างๆกับท่านเสมอ					
27. ท่านชอบการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานคนเดียว					
พลังอำนาจด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application Power)					
28. ท่านสามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้					
29. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง					
30. ท่านสามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ					
31. ท่านมีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์					
32. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็ว					
33. ท่านใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง					



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงคุณภาพ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

โครงสร้างการสัมภาษณ์(การวิจัยเชิงคุณภาพ)

แบบสอบถามปลายเปิด

1. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อโรงเรียนนี้
.....
.....
.....
2. ท่านมีภาระงานใดบ้างในโรงเรียน (งานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ)
.....
.....
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการบริหารงานของผู้บริหาร
.....
.....
4. โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาครูในด้านใดบ้าง และหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว ครูได้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดและมีการนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับไปใช้อย่างไร
.....
.....
.....
5. ท่านคิดว่าตนเองทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่ หาก"ใช่" เป็นเพราะสาเหตุใด หาก"ไม่" ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคใด
.....
.....
6. ท่านมีวิธีการพัฒนาหรือดูแลตนเองอย่างไร
ด้านร่างกาย (สุขภาพ ฯลฯ).....
.....
ด้านจิตใจ (ฝึกสมาธิ ทำบุญ ฯลฯ)
.....
ด้านปัญญา (ความรู้ ฯลฯ).....
.....

7. โดยปกติแล้ว ท่านได้สอนนักเรียนอย่างเต็มที่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

8. ท่านมีวิธีการกวดขันด้านผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียนอย่างไร

.....

.....

9. ท่านรู้สึกเหนื่อยและท้อต่อการทำงานหรือไม่ หาก"ใช่" ท่านมีวิธีการเพิ่มพลังในการทำงานแก่ตนเองอย่างไร

.....

.....

10. ท่านคิดว่าตนเองได้รับผลที่คุ้มค่าจากการตั้งใจทำงานหรือไม่อย่างไร

.....

.....

11. การที่ท่านตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ทำให้ท่านได้รับผลกระทบในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่
อย่างไร

เพื่อนร่วมงาน.....

ครอบครัว.....

ตนเอง.....

อื่น ๆ

12. ข้อเสนอแนะในการสร้างพลังในการทำงานให้กับตนเอง

.....

.....

13. ข้อเสนอแนะที่อยากให้ทางโรงเรียนพัฒนา หรือเพิ่มพลังในการทำงานให้กับครู

.....

.....

แบบบันทึกการสังเกต

ครั้งที่ ชื่อครู

วันที่ เดือน พ.ศ.

ประเด็นที่สังเกต

- กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูด้วยตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูโดยโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยุพัชร์พยากรณ์
 วิทยาลัยการอุดมศึกษา

แบบบันทึกการสังเกต (ต่อ)

ครั้งที่ ชื่อครู

วันที่ เดือน พ.ศ.

ประเด็นที่สังเกต

- ผลลัพธ์ต่อนักเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

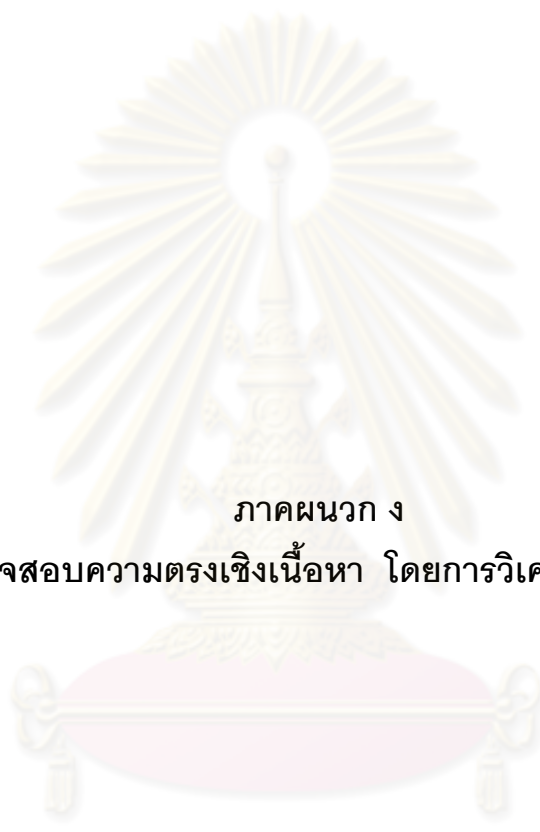
.....

.....

.....

.....

คุรุสภา
คุรุสภา
คุรุสภา



ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC

ข้อความ	IOC
พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (Vision Power)	
34. ท่านเป็นผู้คิดบวกเสมอ	1.0
35. ท่านสามารถคิดและตัดสินใจเรื่องราวต่างๆได้ด้วยตนเอง	0.8
36. ท่านสามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	1.0
37. ท่านมักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา	0.6
38. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ	0.8
39. ท่านมีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน	1.0
40. ท่านมีการฝึกสมาธิและบริหารจิตให้นิ่งอยู่เสมอ	1.0
41. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ	0.8
พลังอำนาจด้านความรู้ (Knowledge Power)	
42. ท่านสร้างสมความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	1.0
43. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	0.8
44. ท่านเป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม	1.0
45. ท่านมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน	0.8
46. ท่านมีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง	1.0
47. ท่านสามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้	0.8
48. ท่านรู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเอง องค์กรและประเทศชาติ	0.8
พลังอำนาจด้านการเงิน (Financial Power)	
49. ท่านมีการจัดการด้านการเงินในครอบครัวอย่างเป็นระบบ	1.0
50. ท่านมีรายได้อื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1.0
51. ท่านมีรายรับมากกว่ารายจ่าย	0.8
52. ท่านมีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	1.0
53. ท่านไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	1.0
54. ท่านสามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัวในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่	0.8

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (ต่อ)

ข้อความ	IOC
พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (Social Power)	
55. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ	0.8
56. ท่านมีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน	1.0
57. ท่านมักได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ	0.6
58. ท่านมีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้วางใจได้ในที่ทำงาน	0.8
59. ท่านให้คำปรึกษากับผู้ที่มาปรึกษาในเรื่องต่างๆกับท่านเสมอ	1.0
60. ท่านชอบการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานคนเดียว	1.0
พลังอำนาจด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application Power)	
61. ท่านสามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้	0.8
62. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	1.0
63. ท่านสามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ	0.8
64. ท่านมีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	1.0
65. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็ว	1.0
66. ท่านใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง	0.8

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้ง 5 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพลังอำนาจในการทำงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean: \bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (CV) ค่าต่ำสุด (Min) และค่าสูงสุด(Max) ของพลังอำนาจครูทั้ง 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
1. พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (N = 191)						
1.1 เป็นผู้คิดบวกเสมอ	2.00	5.00	4.11	มาก	0.67	16.30
1.2 สามารถคิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง	3.00	5.00	4.15	มาก	0.55	13.25
1.3 สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	3.88	มาก	0.71	18.30
1.4 มักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา	2.00	5.00	3.53	มาก	0.70	19.83
1.5 มีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ	2.00	5.00	3.87	มาก	0.56	14.47
1.6 มีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน	2.00	5.00	3.92	มาก	0.68	17.35
1.7 มีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้นิ่งอยู่เสมอ	1.00	5.00	3.47	ปานกลาง	0.88	25.36
1.8 สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ	2.00	5.00	3.79	มาก	0.69	18.21
รวม	1.00	5.00	3.84	มาก	0.38	9.90
2. พลังอำนาจด้านความรู้ (N = 191)						
2.1 สร้างสมความรู้ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	2.00	5.00	4.00	มาก	0.73	18.25
2.2 ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.00	5.00	4.35	มาก	0.53	12.18
2.3 เป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่ แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม	2.00	5.00	4.39	มาก	0.65	14.81
2.4 มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน	1.00	5.00	4.29	มาก	0.72	16.78
2.5 มีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง	2.00	5.00	3.92	มาก	0.69	17.60
2.6 สามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้	2.00	5.00	3.63	มาก	0.71	19.56
2.7 รู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเอง องค์กรและประเทศชาติ	2.00	5.00	3.96	มาก	0.73	18.43
รวม	1.00	5.00	4.07	มาก	0.45	11.06

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้ง 5 ด้าน (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
3. พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (N = 191)						
3.1 มีการจัดการด้านการเงินในครอบครัว อย่างเป็นระบบ	1.00	5.00	3.79	มาก	1.03	27.18
3.2 มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1.00	5.00	2.92	ปานกลาง	1.21	41.44
3.3 มีรายรับมากกว่ารายจ่าย	1.00	5.00	3.46	ปานกลาง	0.99	28.61
3.4 มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	1.00	5.00	3.49	ปานกลาง	1.08	30.95
3.5 ไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	1.00	5.00	2.96	ปานกลาง	1.32	44.59
3.6 สามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัว ในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่	1.00	5.00	3.71	มาก	0.86	23.18
รวม	1.00	5.00	3.38	ปานกลาง	0.67	19.82
4. พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (N = 191)						
4.1 ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ	2.00	5.00	3.78	มาก	0.61	16.14
4.2 มีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน	2.00	5.00	3.80	มาก	0.91	23.95
4.3 ได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ	3.00	5.00	3.85	มาก	0.73	18.96
4.4 มีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้ใจได้ในที่ทำงาน	2.00	5.00	4.02	มาก	0.66	16.42
4.5 ให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มารับทุกข์ในเรื่องต่างๆเสมอ	2.00	5.00	3.83	มาก	0.66	17.23
4.6 ชอบทำงานร่วมกับมากกว่าทำงานคนเดียว	1.00	5.00	3.96	มาก	0.87	21.97
รวม	1.00	5.00	3.87	มาก	0.46	11.89
5. พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (N = 191)						
5.1 สามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือ สารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้	2.00	5.00	4.06	มาก	0.56	13.79
5.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	2.00	5.00	3.55	มาก	0.69	19.44
5.3 สามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ	2.00	5.00	3.87	มาก	0.61	15.76
5.4 มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	1.00	5.00	3.38	ปานกลาง	0.75	22.19
5.5 สามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ต ได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	3.65	มาก	0.82	22.47
5.6 ใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง	2.00	5.00	3.53	มาก	0.66	18.70
รวม	2.00	5.00	3.67	มาก	0.51	13.90
รวมทั้งหมด	1.00	5.00	3.77	มาก	0.34	9.02

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
1. พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (N = 128)						
1.2 เป็นผู้คิดบวกเสมอ	2.00	5.00	4.07	มาก	0.72	17.76
1.2 สามารถคิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง	3.00	5.00	4.23	มาก	0.55	13.02
1.3 สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	3.94	มาก	0.71	17.96
1.9 มักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา	2.00	5.00	3.49	มาก	0.69	19.68
1.10 มีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ	2.00	5.00	3.88	มาก	0.53	13.57
1.11 มีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน	2.00	5.00	3.97	มาก	0.72	18.15
1.12 มีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้นิ่งอยู่เสมอ	1.00	5.00	3.48	ปานกลาง	0.90	25.72
1.13 สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ	2.00	5.00	3.79	มาก	0.72	18.93
รวม	1.00	5.00	3.86	มาก	0.37	18.10
2. พลังอำนาจด้านความรู้ (N = 128)						
2.1 สร้างสมความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	2.00	5.00	3.98	มาก	0.70	17.53
2.2 ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.00	5.00	4.34	มาก	0.52	12.03
2.3 เป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่ แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม	2.00	5.00	4.41	มาก	0.63	14.36
2.4 มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน	1.00	5.00	4.26	มาก	0.73	17.25
2.5 มีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง	2.00	5.00	3.94	มาก	0.71	17.96
2.6 สามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้	2.00	5.00	3.61	มาก	0.72	20.04
2.7 รู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเององค์กรและประเทศชาติ	2.00	5.00	3.99	มาก	0.72	17.92
รวม	1.00	5.00	4.08	มาก	0.44	16.73

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้ง 5 ด้าน (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
3. พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (N = 128)						
3.1 มีการจัดการด้านการเงินในครอบครัว อย่างเป็นระบบ	1.00	5.00	3.83	มาก	1.00	26.26
3.2 มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1.00	5.00	2.89	ปานกลาง	1.21	41.69
3.3 มีรายรับมากกว่ารายจ่าย	1.00	5.00	3.40	ปานกลาง	0.97	28.68
3.4 มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	1.00	5.00	3.51	มาก	1.06	30.36
3.5 ไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	1.00	5.00	2.98	ปานกลาง	1.36	45.67
3.6 สามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัว ในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่	1.00	5.00	3.72	มาก	0.85	22.87
รวม	1.00	5.00	3.39	ปานกลาง	0.64	32.59
4. พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์ (N = 128)						
4.1 ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ	2.00	5.00	3.78	มาก	0.61	16.25
4.2 มีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน	2.00	5.00	3.81	มาก	0.89	23.45
4.3 ได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ	3.00	5.00	3.84	มาก	0.74	19.16
4.4 มีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้ใจได้ในที่ทำงาน	2.00	5.00	4.04	มาก	0.66	16.26
4.5 ให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มารับทุกข์ในเรื่องต่างๆเสมอ	2.00	5.00	3.89	มาก	0.64	16.52
4.6 ชอบการทำงานร่วมกับมากกว่าทำงานคนเดียว	1.00	5.00	3.95	มาก	0.89	22.56
รวม	1.00	5.00	3.89	มาก	0.45	19.03
5. พลังอำนาจด้านความรู้เทคโนโลยี (N=128)						
5.1 สามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือ สารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้	2.00	5.00	4.01	มาก	0.55	13.83
5.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	2.00	5.00	3.50	มาก	0.74	21.21
5.3 สามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ	2.00	5.00	3.76	มาก	0.60	15.93
5.4 มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	1.00	5.00	3.30	ปานกลาง	0.76	22.96
5.5 สามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ต ได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	3.56	มาก	0.84	23.56
5.6 ใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง	2.00	5.00	3.51	มาก	0.69	19.59
รวม	1.00	5.00	3.61	มาก	0.53	19.51
รวมทั้งหมด	1.00	5.00	3.76	มาก	0.33	8.78

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง ทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
1. พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (N = 53)						
1.3 เป็นผู้คิดบวกเสมอ	3.00	5.00	4.09	มาก	0.53	12.91
1.2 สามารถคิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง	3.00	5.00	3.91	มาก	0.45	11.52
1.3 สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	3.64	มาก	0.65	17.94
1.14 มักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา	2.00	4.00	3.49	มาก	0.58	16.50
1.15 มีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ	3.00	5.00	3.77	มาก	0.54	14.37
1.16 มีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน	3.00	5.00	3.74	มาก	0.52	14.04
1.17 มีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้นิ่งอยู่เสมอ	1.00	4.00	3.23	ปานกลาง	0.75	87.27
1.18 สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ	3.00	5.00	3.77	มาก	0.61	14.55
รวม	1.00	5.00	3.71	มาก	0.26	23.64
2. พลังอำนาจด้านความรู้ (N = 53)						
2.1 สร้างสมความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	2.00	5.00	3.92	มาก	0.76	19.26
2.2 ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.00	5.00	4.36	มาก	0.52	11.98
2.3 เป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่ แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม	2.00	5.00	4.32	มาก	0.70	16.22
2.4 มีความรู้และทราบดีเกี่ยวกับระดับในเรื่องที่สอน	1.00	5.00	4.28	มาก	0.72	16.75
2.5 มีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง	2.00	5.00	3.81	มาก	0.65	17.11
2.6 สามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้	2.00	5.00	3.58	มาก	0.69	19.29
2.7 รู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเององค์กรและประเทศชาติ	2.00	5.00	3.89	มาก	0.75	19.32
รวม	1.00	5.00	4.02	มาก	0.43	17.13

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง ทั้ง 5 ด้าน (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
3. พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (N = 53)						
3.1 มีการจัดการด้านการเงินในครอบครัว อย่างเป็นระบบ	1.00	5.00	3.60	มาก	1.10	30.47
3.2 มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1.00	5.00	2.79	ปานกลาง	1.13	40.56
3.3 มีรายรับมากกว่ารายจ่าย	1.00	5.00	3.38	ปานกลาง	0.95	27.99
3.4 มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	1.00	5.00	3.30	ปานกลาง	1.10	33.38
3.5 ไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	1.00	5.00	2.79	ปานกลาง	1.28	45.71
3.6 สามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัว ในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่	1.00	5.00	3.57	มาก	0.82	23.01
รวม	1.00	5.00	3.24	ปานกลาง	0.65	33.52
4. พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์(N=53)						
4.1 ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ	3.00	5.00	3.77	มาก	0.58	15.28
4.2 มีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน	2.00	5.00	3.68	มาก	0.98	26.53
4.3 ได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ	3.00	5.00	3.87	มาก	0.71	18.31
4.4 มีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้ใจได้ในที่ทำงาน	2.00	5.00	3.98	มาก	0.66	16.70
4.5 ให้คำปรึกษากับผู้ที่มาปรึกษาในเรื่องต่างๆเสมอ	2.00	5.00	3.70	มาก	0.67	18.05
4.6 ชอบการทำงานร่วมกับมากกว่าทำงานคนเดียว	1.00	5.00	4.00	มาก	0.88	21.93
รวม	1.00	5.00	3.83	มาก	0.47	19.47
5. พลังอำนาจด้านการรู้เทคโนโลยี (N=53)						
5.1 สามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือ สารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้	3.00	5.00	4.15	มาก	0.46	10.98
5.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	3.00	4.00	3.51	มาก	0.50	14.38
5.3 สามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ	3.00	5.00	4.04	มาก	0.55	13.71
5.4 มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	2.00	5.00	3.36	ปานกลาง	0.71	21.13
5.5 สามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ต ได้อย่างรวดเร็ว	2.00	5.00	3.74	มาก	0.76	20.43
5.6 ใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง	2.00	5.00	3.42	ปานกลาง	0.60	17.64
รวม	2.00	5.00	3.70	มาก	0.40	16.38
รวมทั้งหมด	1.00	5.00	3.70	มาก	0.25	6.76

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก ทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
1. พลังอำนาจด้านวิสัยทัศน์ (N = 10)						
1.4 เป็นผู้คิดบวกเสมอ	3.00	5.00	4.10	มาก	0.57	13.85
1.2 สามารถคิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง	3.00	5.00	3.90	มาก	0.57	14.56
1.3 สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว	3.00	5.00	3.90	มาก	0.57	14.56
1.19 มักแสดงความคิดเห็นและแสดงว่าตัวเองมีความรู้เมื่ออยู่ในกลุ่มสนทนา	3.00	5.00	3.60	มาก	0.70	19.42
1.20 มีข้อเสนอแนะหรือทางออกให้กับผู้ที่มาขอคำปรึกษาเสมอ	3.00	5.00	3.70	มาก	0.67	18.24
1.21 มีการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบในการใช้ชีวิตและการทำงาน	3.00	5.00	3.90	มาก	0.57	14.56
1.22 มีการฝึกสมาธิและบริหารจัดการให้หนึ่งอยู่เสมอ	3.00	5.00	3.60	มาก	0.70	95.17
1.23 สามารถควบคุมอารมณ์เมื่อมีเหตุการณ์ใดๆมากระทบจิตใจ	3.00	4.00	3.50	มาก	0.53	15.86
รวม	3.00	5.00	3.78	มาก	0.30	25.78
2. พลังอำนาจด้านความรู้ (N = 10)						
2.1 สร้างสมความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ	3.00	5.00	4.00	มาก	0.47	11.79
2.2 ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.00	5.00	4.10	มาก	0.74	18.00
2.3 เป็นผู้ที่เปิดกว้างและยอมรับความรู้ใหม่ แม้จะไม่ตรงกับความรู้เดิมก็ตาม	3.00	5.00	4.30	มาก	0.67	15.70
2.4 มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องที่สอน	3.00	5.00	4.10	มาก	0.57	13.85
2.5 มีความรู้รอบตัวนอกเหนือจากความรู้ในศาสตร์ของตนเอง	3.00	5.00	4.00	มาก	0.47	11.79
2.6 สามารถแปลงความรู้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้	3.00	4.00	3.70	มาก	0.48	13.06
2.7 รู้วิธีการใช้ความรู้ของท่านในการพัฒนาตัวเององค์กรและประเทศชาติ	3.00	5.00	4.00	มาก	0.82	20.41
รวม	3.00	5.00	4.03	มาก	0.37	14.94

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็ก ทั้ง 5 ด้าน (ต่อ)

ตัวแปร	Min	Max	\bar{x}	ระดับ	SD	CV
3. พลังอำนาจด้านความมั่นคงของครอบครัว (N = 10)						
3.1 มีการจัดกาด้านการเงินในครอบครัวอย่างเป็นระบบ	3.00	5.00	4.00	มาก	0.82	20.41
3.2 มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	1.00	5.00	3.20	ปานกลาง	1.40	43.70
3.3 มีรายรับมากกว่ารายจ่าย	3.00	5.00	4.00	มาก	0.94	23.57
3.4 มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในขณะนี้	2.00	5.00	3.70	มาก	0.95	25.64
3.5 ไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	2.00	5.00	3.60	มาก	1.07	29.86
3.6 สามารถดูแลและช่วยเหลือคนในครอบครัว ในด้านการเงินได้อย่างเต็มที่	3.00	5.00	4.00	มาก	0.67	16.67
รวม	1.00	5.00	3.75	มาก	0.61	26.64
4. พลังอำนาจด้านสังคมหรือสายสัมพันธ์(N = 10)						
4.1 ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในด้านความสามารถและความเชี่ยวชาญ	3.00	4.00	3.50	มาก	0.53	15.06
4.2 มีความสุขเมื่ออยู่ที่ทำงาน	3.00	5.00	4.20	มาก	0.63	15.06
4.3 ได้รับเชิญไปร่วมงานรื่นเริงต่างๆอยู่เสมอ	3.00	4.00	3.50	มาก	0.53	15.06
4.4 มีกลุ่มเพื่อนหรือคนที่ไว้ใจได้ในที่ทำงาน	3.00	4.00	3.70	มาก	0.48	13.06
4.5 ให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เสมอ	3.00	4.00	3.60	มาก	0.52	14.34
4.6 ชอบการทำงานร่วมกับมากกว่าการทำงานคนเดียว	3.00	4.00	3.80	มาก	0.42	11.10
รวม	3.00	5.00	3.72	มาก	0.35	13.95
5. พลังอำนาจด้านการใช้เทคโนโลยี (N=10)						
5.1 สามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลหรือ สารสนเทศจากแหล่งต่างๆได้	3.00	5.00	3.80	มาก	0.63	16.64
5.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	3.00	5.00	3.90	มาก	0.74	18.92
5.3 สามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องแม่นยำและน่าเชื่อถือ	3.00	4.00	3.90	มาก	0.32	8.11
5.4 มีทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	3.00	5.00	4.00	มาก	0.47	11.79
5.5 สามารถสืบค้นข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ต ได้อย่างรวดเร็ว	3.00	5.00	4.10	มาก	0.57	13.85
5.6 ใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ของตนเอง	3.00	4.00	4.00	มาก	0.00	0.00
รวม	3.00	5.00	3.95	มาก	0.34	11.55
รวมทั้งหมด	1.00	5.00	3.84	มาก	0.28	7.29

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายฐาปนัฐ อุดมศรี เกิดวันจันทร์ที่ 14 เมษายน 2529 ที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนนรรณาทพิทยา ระดับมัธยมที่โรงเรียนตากคลีประชาสรรค์ และระดับอุดมศึกษาภาควิชา ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เกียรตินิยม อันดับหนึ่ง) เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันเข้ารับราชการ ตำแหน่ง ครู สาระการเรียนรู้ศิลปะ(ทัศนศิลป์) โรงเรียนตากคลีประชาสรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติการสอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย