

รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน Empowering Teacher Performance in Learning Management: A Model for Private Schools

ณัฐรดา คณารักษ์^{1,*}, นเรศ ขันธะรี² และชวนคิด มะเสนะ³

Natrada Kanarak^{1,*}, Narech Khantharee² and Chuankid Masena³

(Received: Oct. 22, 2023; Revised: Nov. 27, 2023; Accepted: Nov. 28, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน และพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือ ครูโรงเรียนเอกชนจำนวน 332 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มุ่งเสริมพลังครู 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 2) การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 2) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการเสริมพลัง การปฏิบัติงานของครู การจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี 34000

Ph.D., Student of Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani 34000, Thailand

* Corresponding author; e-mail: natrada.kg63@ubru.ac.th

^{2,3} คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี 34000

Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani 34000, Thailand

ABSTRACT

The objectives of this research are to examine the current conditions and needs for empowering teachers' performance in learning management in private schools and to develop a model for empowering teachers' performance in learning management within private schools. The target group for the study consisted of 332 private school teachers and a panel of 10 experts. The research instruments employed were questionnaires and a model assessment form, and the statistical methods used to analyze the data were mean and standard deviation.

The research results revealed that the current conditions for empowering teachers' performance in learning management in private schools are overall at a high level. The need for empowering teachers' performance in learning management in private schools is also overall at a high level. The developed model for empowering teachers' performance in learning management in private schools focuses on four aspects of teacher empowerment: 1) motivation at work, 2) creating an atmosphere and participation in work, 3) empowering and giving freedom to work, and 4) participation in decision-making. This model utilizes the teacher's operational process to manage learning in three aspects: 1) striving to develop learners to their full potential, 2) developing learning management, and 3) acting as a good role model. The model is deemed appropriate, with an overall possibility rating at a high level.

Keywords: Empowerment model, Teacher performance, Learning management, Private school

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันส่งผลให้การศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน พัฒนารูปแบบ และทักษะเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนทั้งในและนอกระบบที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก การปรับตัวจึงเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะเป็นการบริหารและการพัฒนาบุคลากร (Starfish Academy, 2023) ซึ่งการพัฒนาให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุดย่อมต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะที่เหมาะสมเป็นพลังผลักดันที่สำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเอกชนที่ต้องแสวงหาผลกำไรจากการจัดการเรียนการสอนหรือพูดอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการขายชื่อเสียงหรือหลักสูตรเพื่อความอยู่รอดใน

สภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันทางด้านคุณภาพทางการศึกษาทั้งจากโรงเรียนเอกชนด้วยกันและจากโรงเรียนรัฐบาล (นิรันดร์ กากแก้ว, 2566, น. 1)

การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ “บุคลากร” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดเพราะบุคลากรในองค์การเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การ คือ การธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ถ้าหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้ว บุคลากรก็มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด (ภูมล นวนาทเจษฎา, 2557, น. 196-197) และในปัจจุบันการพัฒนาคูโรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะสาเหตุส่วนหนึ่งที่มาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนเอกชนยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรเกิดจากปัญหาด้านบุคลากรครูการทำงานของครูเอกชนจึงเป็นสิ่งที่ต้องใส่ใจต่อการพัฒนามากยิ่งขึ้น โดยโรงเรียนต้องเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงาน และทัศนคติให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้มากที่สุด (ปณิสรา นวลศรี, 2557, น. 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหาร โดยจะต้องมอบหมายหรือเอื้ออำนาจในการตัดสินใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ บุคลากรในโรงเรียนประกอบกันเป็นทีมงานที่ได้รับมอบอำนาจให้ตัดสินใจในการวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผลการทำงาน ไปจนถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านต่าง ๆ และเน้นที่จะเรียนรู้ระบบงานขององค์การ ซึ่งเป็นการรวบรวมความรู้และความชำนาญระหว่างสมาชิกเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบผลสำเร็จ (น้ำฝน ใจดี, 2558, น. 5-6)

แนวคิดในการบริหารที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเอกชนในยุคปัจจุบัน ดังที่ศรีรัตน์ วงษ์วิรัตน์ (2558, น. 111) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานั้น ส่งผลให้ครูได้ค้นพบตัวเองและเกิดการพัฒนาศักยภาพ ครูจำเป็นต้องมีหรือได้รับการสนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านการยอมรับ ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ไปสู่จุดหมาย เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และ Snodgrass (2020, pp. 117-134) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นจะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ ทำให้เกิดการพัฒนาในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับสุดหทัย รุจิรัตน์ (2558, น. 184-185) ที่ได้

ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการตามรูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขส่งผลให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขอยู่ในระดับดี มีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น และนักเรียนมีพัฒนาการของการเรียนรู้อย่างมีความสุขสูงขึ้น

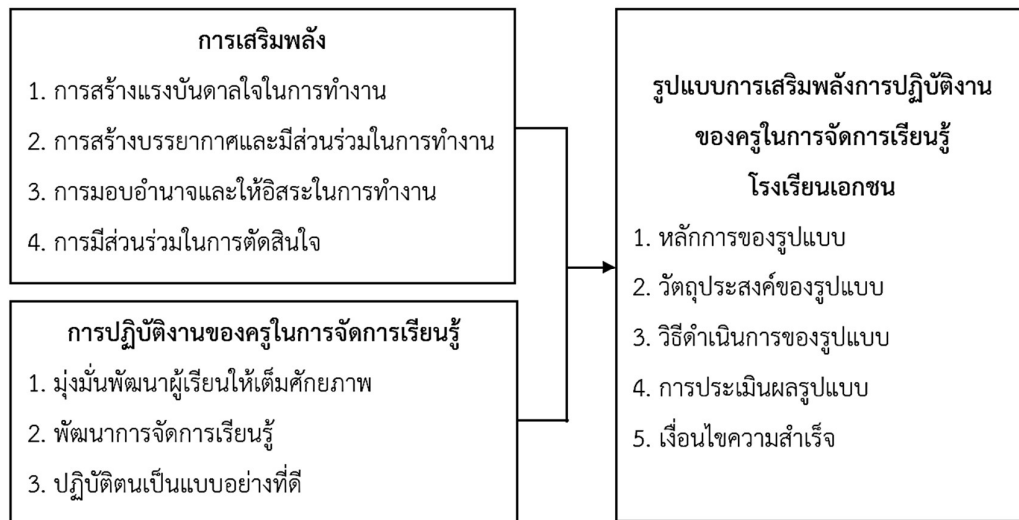
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ ตลอดจนจนเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการเสริมพลังของ Tracy (1990, p. 111) แนวคิดการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, น. 18-20) และแนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบของสมาน อัสวภูมิ (2550, น. 83) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ซึ่งในแต่ละระยะมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,318 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 332 คน มีขั้นตอนการได้มาซึ่งตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยยึดถือเปอร์เซ็นต์ของประชากร ถ้าขนาดของประชากรมีเป็นจำนวนหลักพัน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10% (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2561, น. 113) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ 10% ได้ตัวอย่างจำนวน 332 คน

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยมีสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยในการสุ่ม และสุ่มมาจังหวัดละ 10% ได้จำนวนครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละจังหวัด ประกอบด้วย

ยโสธร จำนวน 39 คน ศรีสะเกษ จำนวน 52 คน อำนาจเจริญ จำนวน 23 คน และอุบลราชธานี จำนวน 218 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ 2) การสร้างบรรยากาศและมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ 3) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ และ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 9 ข้อ โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.47–0.82 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน โดยให้ครูตอบแบบสอบถาม และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาประเมินระดับสภาพปัจจุบันและความต้องการของประเด็นต่างๆ และนำประเด็นการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้รายข้อที่มีความต้องการตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.51$) ไปสร้างรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ในระยะที่ 2 ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนในภาพรวมรายด้าน และรายข้อ

5. สถิติที่ใช้และการนำเสนอข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ดังนี้

5.1 การหาคุณภาพเครื่องมือ (สมนึก ภัททิยธนี, 2558, น. 110-124) ได้แก่

5.1.1 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการกับข้อความของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย

5.1.2 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธี Item total Correlation ตามวิธีของ Pearson

5.1.3 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

5.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน (วราพร เอรารวรรณ์ และประวิต เอรารวรรณ์, 2555, น. 29) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน

1.3 นักการศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีองค์ความรู้ เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา หรือสอนในสถาบันที่มีหลักสูตรบริหารการศึกษา คุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ จำนวน 3 ข้อ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ จำนวน 2 ข้อ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ จำนวน 4 ข้อ 4) การประเมินผลรูปแบบ จำนวน 2 ข้อ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 2) การสร้างบรรยากาศและมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเลือกประเด็นรายชื่อที่มีความต้องการตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป ($\bar{X} \geq 3.51$) มาใช้ในการยกร่างรูปแบบ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ นำผล

ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาประเมินระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน โดยนำข้อมูลจากแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

5. สถิติที่ใช้และการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน (วรภาพ เอรารวรรณ์ และประวีต เอรารวรรณ์, 2555, น. 29) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1.1) ร่วมเสริมพลังการปฏิบัติงานให้ครูปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.65) 1.2) ร่วมเสริมพลังการปฏิบัติงานให้ครูโดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70) และ 1.3) ร่วมเสริมพลังการปฏิบัติงานให้ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70) 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและมีส่วนร่วมในการทำงาน มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 2.1) ร่วมส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.75) 2.2) ร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) และ 2.3) ร่วมเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนร่วมมือกันตัดสินใจในการทำกิจกรรมการตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) 3) ด้านการมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 3.1) ร่วมส่งเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูให้มี

อิสระในการพิจารณาหาทางเลือกใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) 3.2) ร่วมส่งเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) และ 3.3) ร่วมส่งเสริมพลังการปฏิบัติงานครูให้อิสระในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 4.1) ร่วมส่งเสริมพลังครูให้มีส่วนร่วมในการจัดการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) 4.2) ร่วมส่งเสริมบรรยากาศในการมีส่วนร่วมเพื่อการปฏิบัติที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) และ 4.3) ร่วมส่งเสริมสนับสนุนครูโดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71)

1.2 ความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1.1) ร่วมเสริมพลังการปฏิบัติงานให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่สุดเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.61) 1.2) ร่วมเสริมพลังการปฏิบัติงานให้ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.59) และ 1.3) ร่วมส่งเสริมสนับสนุนครูการปฏิบัติงานให้ครูมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 2.1) ร่วมส่งเสริมการปฏิบัติงานครูเพื่อพัฒนางานในองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) 2.2) ร่วมส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.61) และ 2.3) ร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) 3) ด้านการมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 3.1) ร่วมส่งเสริมพลังการปฏิบัติงานครูให้สามารถใช้ดุลยพินิจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.61) 3.2) ร่วมส่งเสริมพลังการปฏิบัติงานครูให้อิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) และ 3.3) ร่วมส่งเสริมพลังการปฏิบัติงานครูให้อิสระในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) และมีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 4.1) ร่วมส่งเสริมพลังครูให้มีส่วนร่วมในการจัดการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) 4.2) ร่วมส่งเสริมครูให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน ความเป็นตัวของตัวเองทำสิ่งต่างๆ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) และ

4.3) ร่วมส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีหรือเหมาะสมที่สุดของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน พบว่า

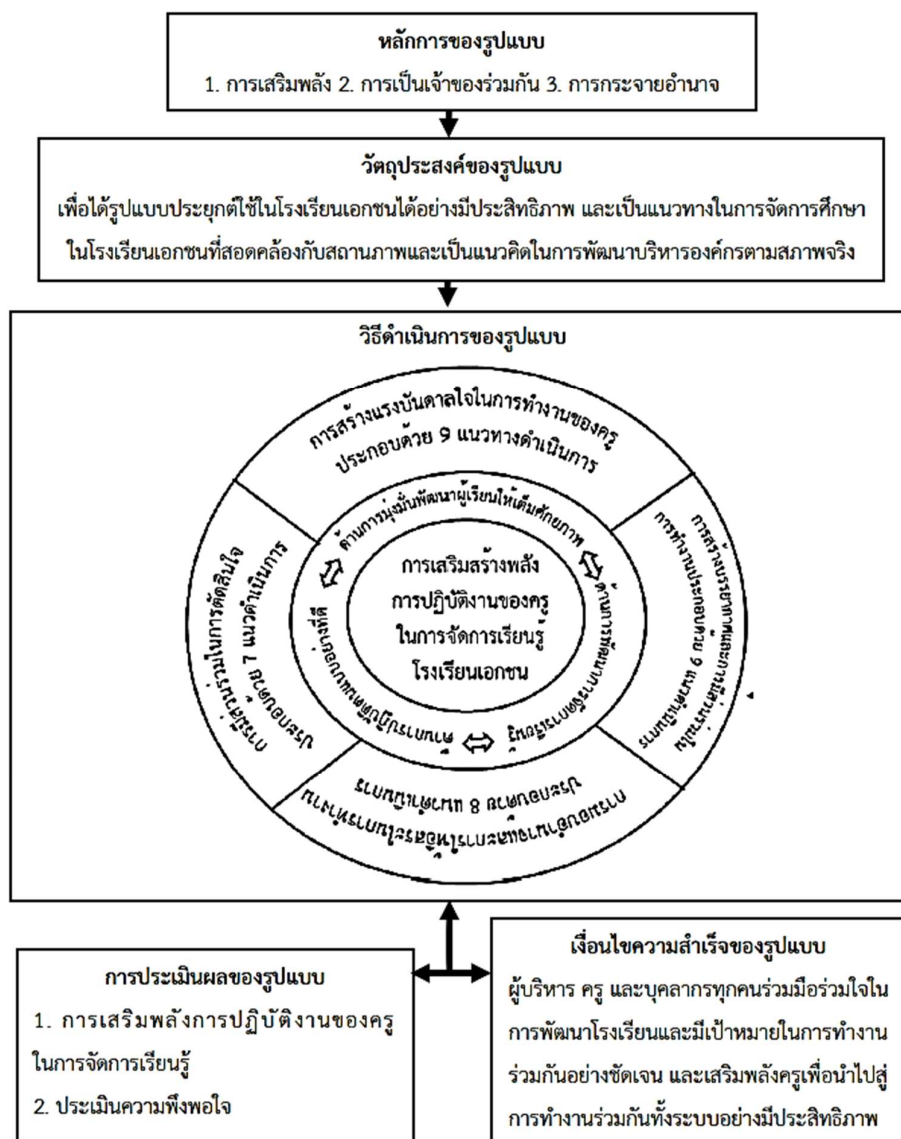
2.1 รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ ได้แก่ 1.1) หลักการเสริมพลัง 1.2) หลักการเป็นเจ้าของร่วมกัน และ 1.3) หลักการกระจายอำนาจ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) เพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2.2) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่สอดคล้องกับสภาพและเป็นแนวคิดในการพัฒนาบริหารองค์กรตามสภาพจริง 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ได้แก่ 3.1) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 3.2) การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3.3) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน และ 3.4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การประเมินผลรูปแบบ ได้แก่ 4.1) ประเมินกระบวนการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน และ 4.2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 5.1) ผู้บริหารควรส่งเสริมการกระจายอำนาจการทำงานร่วมกันทั้งระบบอย่างเป็นอิสระและอย่างเต็มใจเต็มกำลัง 5.2) ผู้บริหารเสริมแรงเสริมพลังครูให้รับรู้ศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ และตระหนักในคุณค่าและความสามารถของตนเอง 5.3) ครูควรมีส่วนร่วม เข้าใจ เจตนา มีจิตสำนึก และอุดมการณ์ในการเป็นเจ้าของร่วมกันของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5.4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน และ 5.5) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมสะท้อนผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขไปตามบริบท

2.2 รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) หลักการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งหลักการที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ หลักการเป็นเจ้าของร่วมกัน 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ เพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความ

เป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งวิธีดำเนินการที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การประเมินผลรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการประเมินผลที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งเงื่อนไขความสำเร็จที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารให้การเสริมแรงเสริมพลังครูให้รับรู้ศักยภาพของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ และตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถของตนเอง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 2) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ 3) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อมุ่งเสริมพลังครู 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 2) การสร้างบรรยากาศและมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน

อภิปรายผล

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และความต้องการในการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะโรงเรียนเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการโรงเรียนภายใต้ บทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ซึ่งช่วยให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำการปฏิบัติงานของครูตามหน้าที่อย่างชัดเจน เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงสร้างและปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่เสริมพลังอำนาจเพื่อให้ครูปฏิบัติงานและจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (1990, p. 45) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการสำหรับองค์การที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการบุคคล โดยเชื่อว่าบุคคล มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาย่อมส่งผลถึง การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมาภรณ์ สาณกุล (2565, น. 124-126) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจครู ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบได้ผ่านกระบวนการสร้างตามแนวคิดการวิจัยและพัฒนาของรัตนะ บัวสนธ์ (2556, น. 125) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมพลัง การปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน จากนั้นได้ดำเนินการสร้างรูปแบบ ตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความ เหมาะสมและความเป็นได้และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จึงทำให้รูปแบบนี้มีความสมบูรณ์เหมาะสมในเชิงทฤษฎีมีองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของสมาน อัครวุฒิ (2550, น. 83) ที่ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผล รูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งมีความครอบคลุมการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุผล โดยกระบวนการพัฒนารูปแบบที่กล่าวมาสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี สุ่มมาตย์, ธีระ รุญเจริญ และศิริ ถิอาสนา (2558, น. 163-178) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการทางการศึกษา

2) สร้างรูปแบบ และ 3) ประเมินรูปแบบ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา ทองเลิศ (2563, น. 533-548) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

ผู้ที่จําแนรูปแบบการเสริมพลังการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนไปใช้ต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสร้างบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุด ร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ และให้ความร่วมมือทุกขั้นตอนในการดำเนินการตามรูปแบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาและพัฒนาแบบการเสริมพลังครู โรงเรียนเอกชน โดยใช้กระบวนการอื่นๆ อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของครู เช่น การเสริมพลังครูด้วยกระบวนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 5(2), น. 533-548.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2561). ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.
- นิรันดร์ กากแก้ว. (2566). ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2566, จาก <https://kknpeo.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/05/ความต้องการครู>.
- น้ำฝน ใจดี. (2558). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง (วิทยานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปฐมาภรณ์ สานุกุล. (2565). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

- ปานิสรา นวลศรี. (2557). *ความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ภูมกล นวนาทเจษฎา. (2557). ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 8(2), น. 195-207.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2556). *การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บัณฑิตกราฟิก.
- วรภาพร เอรารวรรณ์ และประวีต เอรารวรรณ์. (2555). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กทม: สันติ: ประสานการพิมพ์.
- ศรีรัตน์ วงษ์วิรัตน์. (2558). *การพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 18* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- สมนึก ภัททิยธนี. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สมศรี สุ่มมาตย์, ธีระ รุญเจริญ และศิริ ถิอาสนา. (2558). รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสันติ เขต 3. *รมยสาร*, 13(3), น. 163-178.
- สมาน อัครภูมิ. (2550). *การใช้การวิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), น. 76-85.
- สุดหทัย รุจิรัตน์. (2558). *รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.ksp.or.th/ksp2018/wp-content/uploads/2018/11/3.2.4ข้อบังคับมาตรฐานฉบับที่42562.pdf>.
- Snodgrass, V. (2020). A revalidation of the school participant empowerment scale amongst science and mathematics teachers. *Educational Studies*, 46(2), pp. 117-134.
- Starfish Academy. (2023). *Private schools and educational administration for the modern world*. Retrieved October 20, 2023, from <https://www.starfishlabz.com/blog/1214-Privateschools andeducationaladministrationforthe modernworld>.
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People*. New York: William Morrow.