

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม การศึกษาของสถานศึกษานำร่องใน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ณัฐพล จันแก้ว*

สุบัน พรเวียง**

Received : April 23, 2024

Revised : June 7, 2024

Accepted : June 10, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2) เพื่อศึกษาและจัดทำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และ 3) เพื่อตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งการศึกษามี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ

ผู้รับผิดชอบบทความ : ณัฐพล จันแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, E-mail : nattapon_jankeaw@cmu.ac.th

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 650 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม 2) การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 3) การตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่มีประสบการณ์ในสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบตรวจสอบแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ส่วนความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม มีค่า 0.13 ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เช่น มอบของขวัญวันเกิด วันรับปริญญา การเลื่อนวิทยฐานะและโอกาสความสำเร็จต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูอย่างกัลยาณมิตร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูตัดสินใจในการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสร้างระบบที่สนับสนุนครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้เหมาะสมปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะความเป็นผู้นำ น่านับถือ เป็นระเบียบ รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีวินัย และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างให้ครูมีโอกาสดูคุยและแบ่งปันความคิดเห็น เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง / พลังอำนาจครู / ผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษา

Guidelines for Teacher Empowerment in Educational Innovation Leadership of Pilot Schools in Education Sandbox under Secondary Education Service Area Office Chiang Mai

Nattapon Jankeaw*

Suban Pornwiang**

Abstract

This study aims to: 1) investigate the current status, desired conditions, and need assessment for Teacher Empowerment in Educational Innovation Leadership of Pilot Schools in Education Sandbox under Secondary Education Service Area Office Chiang Mai; 2) explore and develop guidelines for Teacher Empowerment in Educational Innovation Leadership of Pilot Schools in Education Sandbox under Secondary Education Service Area Office Chiang Mai; and 3) examine the guidelines for developing Teacher Empowerment in Educational Innovation Leadership of Pilot Schools in Education Sandbox under Secondary Education Service Area Office Chiang Mai. The study consists of three phases: 1) assessing the current status, desired conditions and need assessment of teacher empowerment in Educational Innovation Leadership, by using questionnaire to survey the opinion of 650 administrators and teachers of pilot school in education sandbox.; 2) studying guidelines for developing teacher empowerment in Educational Innovation Leadership,

Corresponding Author : Nattapon Jankeaw, Student, Master of Education Program in Educational Administration, E-mail : nattapon_jankeaw@cmu.ac.th

* Student, Master of Education Program in Educational Administration

** Advisor, Master of Education Program in Educational Administration

by using structured interview to enquire 5 experts. and 3) examining the guidelines for developing teacher empowerment in educational innovation leadership by using verified form to examine by 27 experts, comprised education administrators, school administrators, educational supervisors, and experienced teachers of pilot school in education sandbox. The data were analyzed by percentages, means, standard deviations, and content analysis.

The research results were found that:

1. Current situation, desired conditions, and need assessment of teacher empowerment in Educational Innovation Leadership of Pilot Schools in Education Sandbox. Overall, the current situation was at a high level. The aspect with the highest average score was the promotion and development of collaboration within the school. The desired conditions was also at a high level, with the highest average score being in the aspect of motivating teachers. Need assessment of teacher empowerment in Educational Innovation Leadership of Pilot Schools in Education Sandbox, the overall score was 0.13, with the aspect of motivating teachers being the highest.

2. Guidelines for developing teacher empowerment in educational innovation leadership found that: 1) School administrators should provide motivation to teachers, such as giving gifts on birthdays, graduation days, promotions, and various success opportunities. 2) They should listen to teachers' opinions and problems with empathy. 3) Administrators should allow teachers to make decisions regarding innovation, technology use for teaching and administrative tasks, and establish supportive systems. 4) School administrators should exemplify good leadership qualities, being respected, disciplined, and organized. 5) They should create open spaces for teachers to discuss and share ideas effectively, promoting teamwork.

3. Validation of Guidelines' Accuracy, Appropriateness, Feasibility, and Benefits: Overall, the validation results indicate that the guidelines are highly appropriate and beneficial, suggesting that they are highly feasible and valuable. Overall, these findings indicate a strong foundation for enhancing teachers' leadership in educational innovation at leading educational institutions in the educational innovation zone.

Keywords : guidelines / teacher empowerment / educational innovation leadership

1. บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (วิรินทร์ดา เสือจอย, 2564) ซึ่งบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน คือ ครู การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้น อาจทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไม่เกิดผลตามเป้าหมาย เพราะครูเป็นผู้นำหลักสูตรและนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (กอบกุล ต๊ะปะแสง, 2564) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ขาดงาน และลาออกจากงานหรืออาจจะเกิดปัญหา

ต่าง ๆ ตามมา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) สอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิชาติ ทองน้อย (2555) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้นมีสาเหตุมาจากทั้งในด้านที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล เรื่องขององค์การและสภาวะแวดล้อมส่งผลกระทบต่องานด้านการสอนและเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เป็นความพยายามปิดบังภาพลักษณ์ของผู้บริหารที่ขาดความสามารถในการทำงาน ครูบางคนขาดความพยายามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ประกอบกับการขาดทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอ และขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การทำงานที่ติดขัดอยู่กับความมือคติด้านเพศภาระงานที่เกินกำลังของครู ซึ่งนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครูที่เป็นหน้าที่หลักแล้วพบว่าครูต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ลดลงอันเนื่องจากครูขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน และสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเฉพาะการสร้างสรรค์นวัตกรรมถือเป็นผลกระทบที่ส่งผลต่อผู้เรียนและองค์กร ครูจึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นำมาเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมแห่งนวัตกรรม เพื่อให้การศึกษาเกิดคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทาง

สร้างสรรคมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศ การพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้เป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ซึ่งปัจจุบันได้มีการตราพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีสาระสำคัญที่กำหนดในมาตรา 5 เรื่องการจัดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์ในการ 1) คิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น 2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา 3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่นักเรียนทาง การศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ทั้งนี้ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาดังกล่าวมีลักษณะเป็นพื้นที่ทดลองในการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ ซึ่งหากการจัดการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีก็จะขยายผลไปสู่สถานศึกษาแห่งอื่นต่อไป ภายหลังการตราพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจาย

อำนาจและให้อิสระแก่นักเรียนทาง การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น โดยประกาศให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานดังกล่าวใน 6 ภูมิภาค ในส่วนของภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ได้เข้าร่วมพัฒนาเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายการปฏิรูปการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (วาทีณี พูลทรัพย์, 2563) และจากข้อมูลการติดตาม ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2562 พบว่า สภาพและปัญหาของการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สภาพปัญหาด้านบุคลากร ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมากจนเกินไป ครูไม่สามารถปรับหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ปรับ Mindset ยังมีวิธีสอนแบบเดิม เน้นเนื้อหามากกว่ากระบวนการ ปัญหาที่พบเกี่ยวกับนวัตกรรม ครูขาดความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา/การพัฒนา นวัตกรรม และสิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน คือ การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาที่เน้นการพัฒนาการวิเคราะห์ของนักเรียน และแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ได้สรุปผลการสังเคราะห์แบ่งตามประเภทของนวัตกรรมการศึกษาที่พัฒนาขึ้น ข้อมูลจากสถานศึกษานำร่อง รุ่น 1 และ รุ่น 2 จำนวน 104 สถานศึกษา ทั้งนี้มีสถานศึกษานำร่องที่มีการพัฒนานวัตกรรมทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษานำร่องส่วนใหญ่พัฒนา

นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนมากกว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านหลักสูตร ด้านสื่อการสอนและด้านการนิเทศ และไม่พบนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 สถานศึกษา พบว่า มีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 5 สถานศึกษา นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 สถานศึกษา นวัตกรรมด้านหลักสูตร จำนวน 1 สถานศึกษา และนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อการสอน และด้านการนิเทศไม่พบนวัตกรรมในสถานศึกษาทั้ง 9 สถานศึกษา

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูมัธยมศึกษาที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2. เพื่อศึกษาและจัดทำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3. เพื่อตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

3. วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้มีความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นในการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ได้จากแนวคิดและงานวิจัย 8 แหล่ง คือ Scott & Jaffe (1991), สุขวัชร เทพปิ่น และศศิธรดา แสงไทย (2563), กนิษฐา ทองเลิศ (2563), ปารวี วินทะไชย์ (2564), พิษญา แสงทองทิพย์ และยุริดา ซาปัญญา (2565), อภิชา วัฒนโรจนกร และวิจิต กำมันตะคุณ (2566), วรวัณท์ สิงหะ, ธัญเทพ สิทธิเชื้อ และทรงเดช สอนใจ (2566) และศุภจิตา ปสันดา (2566) 2) ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้จากแนวคิดและงานวิจัย 8 แหล่ง คือ Scott & Jaffe (1991), Kanter (1993), กนิษฐา ทองเลิศ (2563), พิษญา แสงทองทิพย์ และยุริดา ซาปัญญา (2565), อภิชา วัฒนโรจนกร และวิจิต กำมันตะคุณ (2566), ปัทมา กาฬภักดิ์, อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2566), วรวัณท์ สิงหะ, ธัญเทพ สิทธิเชื้อ และทรงเดช สอนใจ (2566) และศุภจิตา ปสันดา (2566) 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ได้จากแนวคิดและ

งานวิจัย 7 แหล่ง คือ Scott & Jaffe (1991), Kanter (1993), กนิษฐา ทองเลิศ (2563), ปารวี วินทะไชย์ (2564), พิษญา แสงทองทิพย์ และยุริดา ซาปัญญา (2565), อภิชา วัฒนโรจนกร และวิจิต กำมันตะคุณ (2566), ปัทมา กาฬภักดี, อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2566) 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ได้จากแนวคิดและงานวิจัย 4 แหล่ง คือ Scott & Jaffe (1991), Kanter (1993), สุวัชร เทพปิ่น, ศศิรา แพงไทย (2563), กนิษฐา ทองเลิศ (2563), ปารวี วินทะไชย์ (2564) และ 5) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา ได้จากแนวคิดและงานวิจัย 4 แหล่ง คือ Scott & Jaffe (1991), Kanter (1993), กนิษฐา ทองเลิศ (2563), ปารวี วินทะไชย์ (2564), อภิชา วัฒนโรจนกร และวิจิต กำมันตะคุณ (2566)

3.2 ขอบเขตด้านประชากร ผู้ให้ข้อมูล และกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 605 คน จาก 9 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 242 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกนและใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sample)

3.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้รู้ความเป็นผู้นำ

ด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2566 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์และมีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

- ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

- ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

- ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

- ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

- อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.2.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้รู้ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2566 คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 27 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูที่มีประสบการณ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 9 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณตามขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ใช้สอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพตามขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแบบ มีโครงสร้าง และใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณตามขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบตรวจสอบแนวทางฯ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ใช้สอบถามความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษาฯ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ ตอนที่ 2 รายละเอียดของหัวข้อและประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ในขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลส่งด้วยตนเองกับสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ จำนวน 9 สถานศึกษาและติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจนได้กลับคืนทั้งสิ้น 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ในขั้นตอนที่ 3 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลส่งด้วยตนเองกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 27 คนและติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจนได้กลับคืนทั้งสิ้น 27 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษานัดหมาย วัน เวลา สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตาม วัน เวลา ที่นัดหมาย ซึ่งผู้ศึกษาสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกลุ่มเป้าหมายโดยใช้ประเด็น แนวทางการสัมภาษณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่า $PNI_{modified}$

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการรวบรวมข้อคิดเห็นแล้วบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

4. ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ

รายการ	ค่าเฉลี่ยของ			ค่าเฉลี่ยของ			PNI _{modified}	ลำดับ
	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา	3.89	0.90	มาก	4.44	0.79	มาก	0.12	4
2. ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.79	0.89	มาก	4.43	0.78	มาก	0.14	2
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู	3.75	0.88	มาก	4.48	0.81	มาก	0.16	1
4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู	3.89	0.91	มาก	4.46	0.74	มาก	0.13	3
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา	3.97	0.92	มาก	4.47	0.76	มาก	0.11	5
โดยภาพรวม	3.85	0.04	มาก	4.45	0.06	มาก	0.13	

จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.04)

หากพิจารณาเรียงลำดับสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.90) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.91) ด้านการปฏิบัติงาน เป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.89) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.06) หากพิจารณาเรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจกับครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.76) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.74) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.79) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า มีค่า 0.13 หากพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.13$) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาและจัดทำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

องค์ประกอบ	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
1. ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูตัดสินใจในการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสร้างระบบที่สนับสนุนครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและส่งเสริมความสามารถ มอบหมายงานที่มีความท้าทายตามความถนัดและความสามารถของบุคคล
2. ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างให้ครูมีโอกาสดูคุยและแบ่งปันความคิดเห็น เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้าง เพื่อให้สมาชิกทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบ	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู เช่น มอบของขวัญวันเกิด วันรับปริญญา การเลื่อนวิทยฐานะและโอกาสความสำเร็จต่าง ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างให้ครูแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวให้เหมาะสมปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะความเป็นผู้นำ นานับถือ เป็นระเบียบ รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีวินัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การปฏิบัติงาน
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูอย่างกัลยาณมิตร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและนำเสนอวิธีการสอนใหม่ๆ

3. ผลการตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

รายการ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา	4.86	0.36	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.62	0.60	มากที่สุด	4.76	0.56	มากที่สุด
2. ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.72	0.51	มากที่สุด	4.67	0.54	มากที่สุด	4.53	0.64	มากที่สุด	4.67	0.60	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู	4.80	0.46	มากที่สุด	4.77	0.51	มากที่สุด	4.64	0.61	มากที่สุด	4.76	0.49	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู	4.89	0.31	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา	4.86	0.37	มากที่สุด	4.83	0.41	มากที่สุด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.83	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.82	0.41	มากที่สุด	4.79	0.45	มากที่สุด	4.63	0.59	มากที่สุด	4.78	0.49	มากที่สุด

จากตารางแสดงผลการตรวจสอบความถูกต้องของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.41) หากพิจารณาเรียงลำดับ

ความถูกต้องที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.37) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.36) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.46) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.45) หากพิจารณาเรียงลำดับความเหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.41) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.51) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.59) หากพิจารณาเรียงลำดับความเป็นไปได้ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.61) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.60) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.49) หากพิจารณาเรียงลำดับความเป็นประโยชน์ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.42) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.49) ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.56) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเรียงลำดับสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม และ

ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครูตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ภายใต้ภารกิจทั้ง 4 ด้าน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและจัดการศึกษาร่วมกัน โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของศิริเกศ เพ็ชรขำ (2565) วิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่องานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารครู และกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การศึกษา การนิเทศภายในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การทำประกันคุณภาพภายใน และการจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ด้านการสร้าง

บรรยากาศในสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีกำลังใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของครู กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู การเลื่อนขั้นและพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมให้มีความสำคัญกับครูทุกคนอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาคไม่เอินเอียง ตลอดจนสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีให้กับสถานศึกษา เพื่อให้ครูรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความสุขจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษา โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของนุริยะห์ หะแว (2564) วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า 1) ผู้บริหารควรบริหารงานภายใต้กรอบและความเป็นธรรมต่อครู 2) ผู้บริหารควรใช้ทักษะความสามารถในการชักจูงให้ผู้ร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 3) ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรทุกคน ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ โดยภาพรวม มีค่า 0.13 หากพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ไปน้อย มีดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ครู
รองลงมา คือ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้าง
ภาวะผู้นำให้กับครู ด้านการสร้างบรรยากาศในการ
ปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริม
และพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา ตามลำดับ
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความต้องการให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการชักจูง ตัดสินใจ
สั่งการ รวมทั้งดูแลในการปฏิบัติงานของครูด้วย
ความเป็นธรรมและเสมอภาคอย่างแท้จริง ภาวะ
ผู้นำที่มีความเข้มแข็งและสร้างความเชื่อมั่นในความ
สามารถของครูจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการ
พัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการ
สอนและนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้ การใช้ภาวะผู้นำ
ที่มีความเท่าเทียมและยุติธรรมจะช่วยสร้างความ
เข้าใจและความไว้วางใจในทีมงานของครู อีกทั้งยัง
เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู
ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการ
ทำงานที่สร้างสรรค์และเติบโตไปในทิศทางที่ดีของ
องค์กรการศึกษา โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับ
วิจัยของสมศักดิ์ ยางเปือก (2566) วิจัยเรื่องภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
อภิปรายผลการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี
ความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารองค์กร
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่ทัน
เหตุการณ์ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่าง
ชัดเจนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน สามารถ
โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน
ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ดูแล
เอาใจใส่ กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามี
ส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมแสดงความคิดเห็น

ร่วมตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้
บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทำให้
องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับ
ผลประโยชน์สูงสุด

2. ผลการศึกษาและจัดทำแนวทางการ
เสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้าน
นวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษาฯ มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ ด้าน
การสร้างแรงจูงใจให้กับครู ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถาน
ศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู เช่น มอบของ
ขวัญวันเกิด วันรับปริญญา การเลื่อนวิทยฐานะและ
โอกาสความสำเร็จต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
ควรมีบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างให้ครูแสดงให้เห็น
ถึงความคิดสร้างสรรค์ โดยผลการศึกษาสอดคล้อง
กับวิจัยของชีวะสาธน์ กิ่งแก้ว (2561) วิจัยเรื่อง
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญใน
การปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อภิปราย
ผลการศึกษาไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควร
ส่งเสริมและหาวิธีการที่จะรักษาระดับขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัด
สงขลาให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไปเพราะขวัญ
กำลังใจเป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของ
แต่ละบุคคล ย่อมเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา
และสภาพแวดล้อม เช่น สนับสนุนให้ครูได้รับ
ความก้าวหน้า โดยสนับสนุนการศึกษาอบรมดูงาน
การลาศึกษาต่อหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน
ให้สูงขึ้น ควรปรับปรุงวิธีการทำงานโดยยอมรับ
ยกย่องชมเชยครูในความสามารถ สนับสนุนให้ความ
ช่วยเหลือครู ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความ
ร่วมมือในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
ควรรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูอย่าง
กัลยาณมิตร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมี

อิสระในการเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และนำเสนอวิธีการสอนใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของครูอย่าง กัลยาณมิตรช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการเคารพและ สนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจส่งผลต่อ ความมุ่งมั่นและความมั่นใจของครูในการปฏิบัติ หน้าที่ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ครู สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของวัชรวิศ เจริญกุล (2563) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ได้อภิปรายผลการศึกษา ไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ขว้าง โรงเรียนต้องให้ครูทุกคนสามารถที่จะแสดง ความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระออกมาได้ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะรับฟังความคิดเห็นของครูอย่าง เคารพเพื่อให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วน ร่วมและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศในสถาน ศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาส ครูตัดสินใจในการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสำหรับการ จัดการเรียนรู้อยู่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสร้าง ระบบที่สนับสนุนครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสและส่งเสริม ความสามารถ มอบหมายงานที่มีความท้าทายตาม ความถนัดและความสามารถของบุคคล ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ยุคปัจจุบัน ต้องการการปรับตัวและการใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ เรียน การสนับสนุนครูในการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่ง สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ทันสมัยและ เข้าถึงพัฒนาการของโลกและสามารถช่วยลดภาระ งานของครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครู โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของ

พุทธิพงษ์ ทองเขียว (2562) วิจัยเรื่องบทบาทของผู้ บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัด การเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควร สนับสนุนพัฒนาการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู สนับสนุนการจัดกิจกรรมประกวด แข่งขันการสร้างคือเทคโนโลยีภายในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนมากขึ้น สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการ จัดทำเอกสารการสอนและการจัดการและบริหารงาน ภายในโรงเรียน จัดอบรมเพื่อให้ครูสามารถพัฒนา เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดี และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการด้าน การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการเพื่อนำเสนอผลงานทาง วิชาการ เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนครูด้วยกันซึ่ง เป็นการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในวิชาชีพด้าน การใช้เทคโนโลยี และควรมีนโยบายประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความ ตระหนักมองเห็นคุณค่าความสำคัญในการใช้ เทคโนโลยีมาจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้าง ภาวะผู้นำให้กับครู ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวางตัวให้เหมาะสมปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ที่ดี มีภาวะความเป็นผู้นำ น่านับถือ เป็นระเบียบ รวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีวินัย 2) ผู้บริหารสถาน ศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทและ การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อ การปฏิบัติงานและสภาพความเป็นอยู่ของครูใน สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่มีสภาพความเป็นผู้นำที่

น่านับถือจะช่วยสร้างภาวะความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้การสนับสนุนและแนะนำวิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นใจ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของอดิเทพ เส็งสาย (2565) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นต่อกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้การทำตามข้อตกลงของพันธกิจของสถานศึกษาที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาสถานศึกษาในขอบเขตที่ตั้งไว้ เพื่อให้คนในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีระบบ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสถานศึกษา สามารถปรับตัวได้ทันและเหมาะสม ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างให้ครูมีโอกาสพูดคุยและแบ่งปันความคิดเห็น เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้าง เพื่อให้สมาชิกทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลได้ตลอดเวลา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีพื้นที่สำหรับครูในการพูดคุยแบ่งปันความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้ครูเรียนรู้ซึ่งกันและกันช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในทีม ทำให้สมาชิกในทีมมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสร้าง

ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งขึ้นระหว่างสมาชิกในทีม โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) วิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อภิปรายผลการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และค้นหาศักยภาพในการทำงานของครู และสนับสนุนการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหรือมีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติ ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้ ซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาคำแนะนำ รับฟังเหตุผล ชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเป็นกันเอง

3. ผลการตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาฯ พบว่า ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดทำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้มีการศึกษาข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทหน้าที่และคุณวุฒิที่เหมาะสม ดำเนินการ

ตามกระบวนการวิจัยและกลั่นกรองออกมาเป็นแนวทางที่เน้นวิธีการหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ และสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความผูกพัน สามัคคีกัน ในทีมส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร เคารพแนวความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในวัตรกรรมการศึกษาของสถานศึกษา ช่วยสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาและนำวัตรกรรมการศึกษาสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งผลให้การศึกษามีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวตามภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับวิจัยของยุพิน ภูมิช่วง (2562) วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ และควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา

ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลือกสมาชิกในทีม เพื่อให้กระบวนการเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม คำนึงถึงความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความหลากหลายของสมาชิกในทีมเพื่อให้ทีมมีมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเวิร์กช็อปที่เน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนให้ครูมีโอกาสรเรียนรู้ ผักผ่อนทักษะใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้เรีนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบการประเมินผลการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ ในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบที่เอื้อให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการทรัพยากร การสร้างทีมงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความยุติธรรมในการตัดสินใจ

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของครูของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

2) ควรมีการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

7. กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาช่วยเหลือจากท่านอาจารย์

ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ช่วยให้การศึกษานี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาพื้นฐานและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจ ในโอกาสที่ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาให้ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถใช้เก็บข้อมูลได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำ การศึกษานี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคนที่มีส่วนในการแนะนำและให้กำลังใจเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่พึงมีจากรายงานการศึกษานี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ

References

- Adithep, S., & Songwon, I. (2022). Leadership Change and School Effectiveness: A Case Study of Schools Affiliated with the Education Office, Secondary Education Area Nakhon Pathom. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 6(4), 73-83.
- Apicha Watrojchanakorn and Wichit Kamontakun. (2023). Needs Assessment and Guidelines for Empowering Teachers in Secondary Schools in Amnat Charoen Province. *Journal of Social Sciences and Political Science*, 7(2), 161-183.
- Apichat, T. (2012). Empowering Teachers in Basic Education Schools Affiliated with the Basic Education Commission. *Journal of Graduate Education, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage*, 6(3), 143-155.
- Cheewasart, K. (2018). *Characteristics of School Administrators Influencing Teachers' Motivation in Performing Their Duties: A Case Study of Teachers Affiliated with the Education Office, Primary Education Area Chachoengsao District 1*. Master's Thesis. Chachoengsao: Rajabhat Rajanagarindra University.
- Kanitha Thonglert. (2020). A Model for Empowering Teachers and Educational Personnel to Develop Academic Work of Educational Institutions. *MCU Ubon Review Journal*, 5(2), 533-548.
- Kanitha Thonglert. (2020). A Model for Empowering Teachers and Educational Personnel to Develop Academic Work of Educational Institutions. *MCU Ubon Review Journal*, 5(2), 533-548.
- Kanter, R. M. (1993). *Frontiers of management*. Boston: Mass A Harvard Business Review.
- Ministry of Education. (2016). *Operational Workshop Manual: Guidelines for Implementing the People's State Integration Project*, Basic Education and Leadership Development. Bangkok: Kurusapa Ladprao Printing House.
- Nuriaha, H. (2021). *Leadership Behavior of School Administrators and Teachers' Motivation in Performing Their Duties: A Case Study of Teachers Affiliated with the Education Office, Primary Education Area Yala District 2*. Master's Thesis. Yala: Yala Rajabhat University.
- Office of Educational Affairs, Chiang Mai Province. (2023). *Report on Educational Innovation in Chiang Mai Province Fiscal Year 2022*: Office of Educational Affairs, Chiang Mai Province.
- Pasawee-pitch, S. (2019). *Teamwork of School Administrators Affiliated with the Education Office, Primary Education Area Chonburi*. Master's Thesis. Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Pattama Kalphakdee, Orphan Tuchinda and Duangjai Chanasit. (2023). Empowerment of Administrators Affecting Teachers' Organizational Commitment in Schools Under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 6(2), 51-63.

- Phutthipong, T. (2019). *The Role of Administrators in Promoting the Use of Technology for Learning Management According to the Perceptions of School Administrators and Teachers in Secondary Schools Affiliated with the Education Office, Secondary Education Area District 1*. Master's Thesis. Bangkok: University of the Thai Chamber of Commerce.
- Pitchaya Saengthongthip and Yuwathida Chapanya. (2022). Teacher Empowerment Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Schools Under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Buddhist Philosophy and Development*, 6(2), 53-67.
- Scott C. D., Jaffe D T. (1991). *Empowerment : Building a committed Workforce*. California: Koga Page.
- Somsak, Y. (2023). *Leadership Traits of School Administrators Affecting Teacher Motivation in Schools Affiliated with the Education Office, Primary Education Area Nakhon Phanom District 2*. Master's Thesis. Sakon Nakhon: Rajabhat Sakon Nakhon University.
- Sukwatchara Theppin and Sasiirada Paengthai. (2020). A Model for Empowering Teachers in Schools Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office. *Journal of Buddhist Anthropology*, 5(5), 218-229.
- Supatida Pasanta. (2023). *Guidelines for Developing Teacher Empowerment in the Network Group for Promoting Educational Management Efficiency at Special Education Center, Education Area 11*. Master's Thesis, Master of Education in Educational Management. Graduate School: Mahasarakham Rajabhat University.
- Teerarat, R. (2014). *Professional Competence in Education Management and Administration in the Educational Reform Era for Education Reform*.
- Vorawan Singha, Thanyatsep Sittisue and Songdej Sonjai. (2023). Development of Guidelines for Teacher Empowerment Under Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Academic Affairs, Sisaket Rajabhat University*, 17(3), 99-113.
- Wacharit, J., & Matana, W. (2020). Motivation to Perform Duties of Teachers in Baan Yangsung School. *Mahamakut Graduate School Journal*, 20(1).
- Wathinee, P. (2020). Management Components and Educational Innovation in the Area. *Journal of Innovation and Management*, 6(2), 65-77.
- Wirandha, S., & Colleagues. (2007). *Management and Organizational Behavior*. Bangkok: Theeraphiel and Chaitey.
- Yupin, P. (2019). *Developing Strategies to Empower Teachers: A Case Study of Teachers Affiliated with the Education Office, Secondary Education Area District 24*. Master's Thesis. Maha Sarakham: Mahasarakham University. Round 2 and External Round 3 Evaluation. (8th ed.). Bangkok: Brown Rice Publishing.