

การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู
กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย



เบญจามินญ์ จินตรารักษ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

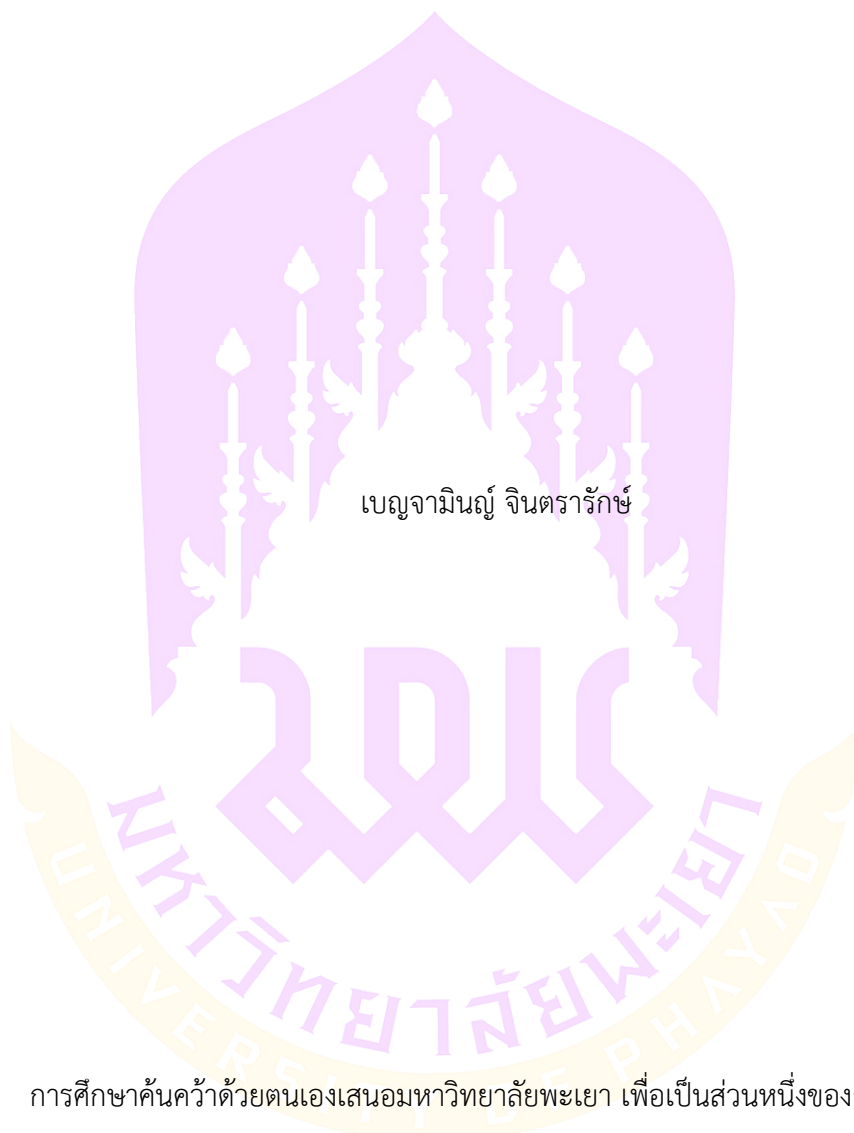
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู
กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย



เบญจามินญ์ จินตรารักษ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF STATUS AND GUIDELINES FOR TEACHER EMPOWERMENT
IN PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH SCHOOLS



Benjamin Jintraruk

An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู

กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ของ เบญจามิณญ์ จินตรารักษ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	เบญจามิณญ์ จินตราชักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง
คำสำคัญ:	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู, โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงานและด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับข้อมูล ด้านการได้รับเกียรติ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการได้รับการสนับสนุน ตามลำดับ 2) แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ดังนั้นควรให้ครูมีอิสระในการสอน คิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา มีความเป็นเอกภาพ มีเป้าหมายเดียวกันรวมถึงการมีระบบติดตามผลที่ยึดหยุ่น การพัฒนาครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องโดยอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร การสร้างเครือข่ายพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูเติบโตในสายอาชีพ จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กรเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาตนเอง ด้านการได้รับข้อมูล ควรมีการสร้างข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน สื่อสารแบบตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย จัดการอบรมให้กับครูและบุคลากรเพื่อเข้าใจข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน จัดระบบเชิดชูเกียรติที่สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น จัดให้มีทุนการศึกษาต่อ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม วิจัย ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนทรัพยากรในการสอน จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหาร จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ

Title: A STUDY OF STATUS AND GUIDELINES FOR TEACHER EMPOWERMENT

IN PRINCESS CHULABHORN SCIENCE HIGH SCHOOLS

Author: Benjamin Jintraruk

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Teacher Empowerment, Princess Chulabhorn Science High Schools

ABSTRACT

This research aims to study the following: 1) To examine the status of teacher empowerment in the Princess Chulabhorn Science High Schools. 2) To explore guidelines for enhancing teacher empowerment in the Princess Chulabhorn Science High Schools. The sample consisted of 310 participants, including administrators, teachers, and academic staff, selected through stratified sampling. Data collection instruments included a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97 and a semi-structured interview. Data analysis was conducted using frequency distribution, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and content analysis. Findings 1) Current Status of Teacher Empowerment The overall level of teacher empowerment in the Princess Chulabhorn Science High Schools the highest average scores were found in work autonomy and opportunities for professional development, both of which are at a high level. Following these were access to information, recognition, participation in work, and institutional support, respectively. 2) Guidelines for Teacher Empowerment in the Princess Chulabhorn Science High Schools. Work Autonomy: Teachers should have the freedom to design creative lessons, contribute to educational development, and work collaboratively toward shared goals. A flexible monitoring system should be implemented. Development and Promotion Opportunities: Teacher development should be a continuous process supported by the organization. Mentorship networks should be established to foster professional growth, and regular knowledge-sharing meetings should be held. Data and Information: Clear and accurate information should be provided in a transparent and easily accessible manner. Training sessions should be organized to ensure a unified understanding of information, along with effective feedback mechanisms. Respect: Outstanding teachers should be acknowledged and motivated through an official recognition system that allows for tracking achievements. Personal time should be respected, and work-related communications outside official hours should be minimized. Support: Scholarships for further studies should be provided, along with encouragement for teachers to participate in training and research. A collaborative work environment should be promoted, and sufficient resources and funding should be allocated for teaching. Work Participation: Structured meetings should be organized to facilitate open discussions, allowing teachers to voice their opinions to the administration. The work environment should promote participation and an inclusive organizational culture where teachers feel valued and play a key role in decision-making.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

เบญจามินญ์ จินตรารักษ์



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย	43
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย	48

บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย53	
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย	62
บทที่ 5 บทสรุป.....	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	87
ภาคผนวก ข ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	88
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ภาคผนวก ง เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง.....	100
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	14
ตาราง 2 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	15
ตาราง 3 แสดงสังเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครู.....	29
ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดสัดส่วน	43
ตาราง 5 แสดงวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	49
ตาราง 6 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย.....	53
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับข้อมูล	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน	55
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม	56
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	58
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับเกียรติ.....	59
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับการสนับสนุน.....	61
ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ด้านการได้รับข้อมูล	63
ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน.....	64

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ด้านการได้การพัฒนาส่งเสริม	65
ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	66
ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ด้านการมีได้รับเกียรติ.....	67
ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ด้านการได้รับการสนับสนุน	68



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	41
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษา	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้นทั้งทางด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การศึกษาจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาประเทศและบุคคล การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้รูปแบบการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การเรียนรู้ในห้องเรียนแต่ยังครอบคลุมถึงการเรียนรู้นอกห้องเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคใหม่ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างอนาคตที่ยั่งยืนสำหรับประชาชน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาไทยให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ แผนการศึกษาแห่งชาตินี้มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ คือการสร้างสังคมไทยที่มีคุณภาพ โดยมีการศึกษาที่มีมาตรฐานสูง มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและสังคมในทุกระดับ เป้าหมายสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถสอนและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน แต่ในขณะเดียวกันโครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษในด้านเหล่านี้ให้ก้าวสู่การเป็นนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และผู้เชี่ยวชาญที่สามารถนำความรู้และทักษะไปพัฒนาประเทศในอนาคต (เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว, 2567) เนื่องด้วยนโยบายการบริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเมื่อเปลี่ยนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ประกอบกับวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นระบบองค์การแบบเก่าที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด ค่านิยม ระบบอาวุโส ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติเดิม ๆ โดยยังมีการบังคับบัญชาจากส่วนกลางที่มีการสั่งการที่ขัดกับหลักการกระจายอำนาจ อีกทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้นสวนทางกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การบริหารการศึกษาของไทยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับงานนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างใกล้ชิดใช้อำนาจในการบริหาร โดยการบังคับ ลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะ นายกับลูกน้อง การตัดสินใจเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ การบริหารงานบุคคลในองค์การยังให้ความสำคัญกับแนวคิดที่ว่า การพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลา (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) การปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยฝีมือครู ผู้เป็นบุคลากรสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษาไทย แต่ทว่าในปัจจุบันครูส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (อรุณ โคตรวงษา, 2553) บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้สิ้นหวังในการทำงานและเอาใจออกห่างองค์การเนื่องจากองค์การมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ยึดถือปฏิบัติเคร่งครัด และเปลี่ยนแปลงยาก ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในการทำงานได้รับค่าตอบแทนน้อยและสวัสดิการไม่ดี (Scott & Jaffe, 1991 อ้างถึงใน กุหลาบ บึงไสย, 2551)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความนิยมสนใจอย่างมาก ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์การ ช่วยให้ครูมีความมั่นใจและพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นสู่งาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็นทีม สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่ม รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (สมจิต สงสาร, 2552) โดยวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การระบุความชัดเจน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ มอบหมายอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานการทำงาน จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้การยกย่องหรือยอมรับให้ความไว้วางใจ ยอมรับข้อผิดพลาด และให้ความเคารพ (Tracy, 1990) ผลที่เกิดขึ้นจาก

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู คือทำให้ครูมีภาวะผู้นำมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพได้รับความเคารพนับถือและไว้วางใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Klecker & Loadman, 1998)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้โรงเรียนในสังกัด ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา ในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหาร จำนวน 58 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,468 คน กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย รวม 1,526 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,526 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน ได้ 310 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนของประชากร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยใช้กรอบเนื้อหา 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3) ด้านการได้รับโอกาส

พัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5) ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) และ 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.3 ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5) ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) สร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้บรรลุความสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กร โดยเป็นการเพิ่มศักยภาพของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) หมายถึง การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน สามารถนำข้อมูลที่ได้นำมาประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้ ไม่ปิดกั้นข้อมูล มีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการได้รับข้อมูลหรือคำแนะนำย้อนกลับเพื่อสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และได้รับรู้และพิจารณาผลการปฏิบัติอย่างเปิดเผย โปร่งใส

1.2 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) หมายถึง การได้รับอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง มีการกระตุ้นให้เกิดการคิดและตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้ครูเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง และให้อิสระในการจัดระบบประมาณในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

1.3 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) หมายถึง การได้รับโอกาสในการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรหรือองค์กรภายนอก มีการจัดอบรมความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้ศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองสนใจและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) หมายถึง การได้รับความชัดเจนในการะงานที่ต้องรับผิดชอบ สร้างภาวะผู้นำ มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอต่องาน รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ

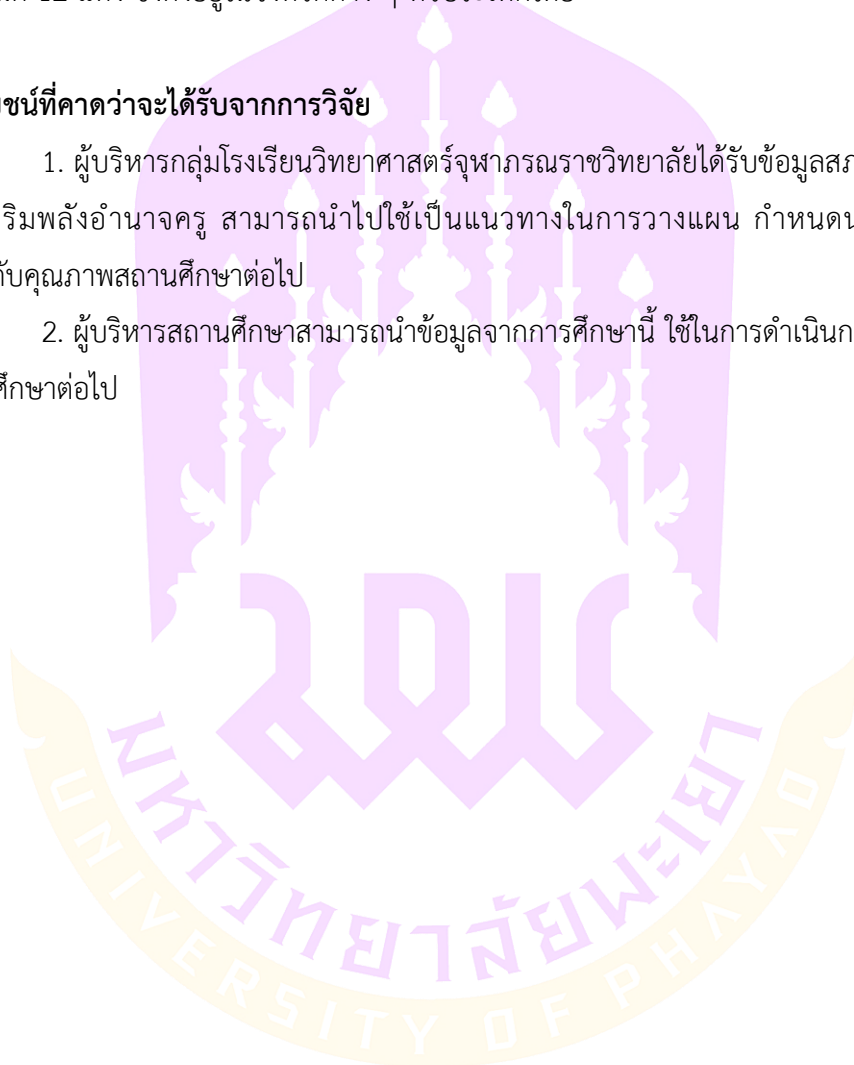
1.5 ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) หมายถึง การได้รับเกียรติและความเคารพ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ อีกทั้งได้รับการยอมรับผลที่เกิดขึ้นและพร้อมรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลทำให้พร้อมเผชิญกับปัญหาและรู้สึกว่าคุณค่าและมีความหมาย

1.6 ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เวลา รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพอใจในงาน

2. กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย หมายถึง โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย (PCSHS: Princess Chulabhorn Science High School) เป็นโรงเรียนที่เน้นการเรียนการสอนในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ก่อตั้งขึ้นโดยความริเริ่มของศาสตราจารย์ ดร. สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของนักเรียนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนในเครือข่ายนี้มีอยู่หลายแห่งทั่วประเทศไทย มีทั้งหมด 12 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยได้รับข้อมูลสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนายกระดับคุณภาพสถานศึกษาต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการศึกษานี้ ใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย
 - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย
 - 1.2 อุดมการณ์และเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน
 - 1.3 วิสัยทัศน์
 - 1.4 พันธกิจ
 - 1.5 เป้าประสงค์
 - 1.6 ภารกิจของโรงเรียน
 - 1.7 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู
 - 2.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจครู
 - 2.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจครู
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ความเป็นมาของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

เนื่องในโอกาสที่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี (พระอิสริยยศ ณ ขณะนั้น) ทรงเจริญพระชนมายุครบ 3 รอบ ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2536 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้า

จุฬารณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี จำนวน 12 โรงเรียน ได้รับพระราชทานพระอนุญาตให้ขนานนามว่า โรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย ต่อท้ายด้วยชื่อจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้นามภาษาอังกฤษว่า “Princess Chulabhorn’s College” ตามหนังสือสำนักราชเลขาธิการที่ รล 0006/1036 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 และมีประกาศของกระทรวงศึกษาธิการให้เปลี่ยนใช้ชื่อดังกล่าวเมื่อ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536

คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินโครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัยให้เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค โดยมีมติในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 โดยกำหนดให้มีภารกิจ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ
2. เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการโดยเน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีความสามารถสูงด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ
3. เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพไม่เน้นปริมาณ
4. เป็นโรงเรียนต้นแบบของภูมิภาค
5. เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

วันที่ 3 กรกฎาคม 2561 สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี พระราชทานพระอนุญาตให้ขนานนามโรงเรียนขึ้นใหม่ว่า “โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย” และใช้นามภาษาอังกฤษว่า “Princess Chulabhorn Science High School” ต่อมาได้มีประกาศเปลี่ยนชื่อโรงเรียนดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 72ง วันที่ 20 กันยายน 2561 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการตั้งชื่อสถานศึกษา พ.ศ. 2547 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง

วันที่ 5 มีนาคม 2562 คณะรัฐมนตรีมีมติให้โครงการพัฒนาโรงเรียนจุฬารณราชวิทยาลัย เป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ที่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2553 เป็นงานประจำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกระจายโอกาสสำหรับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในภูมิภาค และเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพสูงทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ในการเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย Thailand 4.0 และมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนี้ได้เพิ่มภารกิจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

อีกหนึ่งข้อ คือเป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

อุดมการณ์และเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีอุดมการณ์และเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน ใช้อุดมการณ์และเป้าหมายเดียวกันกับการพัฒนานักเรียนของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้ง เทียบมาตรฐานสากลในระดับเดียวกัน
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น และนักพัฒนาด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทียบมาตรฐานสากลในระดับเดียวกัน
4. รักการเรียนรู้ รักการอ่าน การเขียน รักการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ รู้รอบ และสามารถบูรณาการความรู้ได้
5. มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบมาตรฐานสากลในระดับเดียวกัน
6. มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย มีความเข้าใจและภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภาคภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
7. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณีไทยและภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ
8. มีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง
9. มีสุขภาพอนามัยที่ดี รักการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็งทั้งกายและใจ

วิสัยทัศน์

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ คือเป็นโรงเรียนที่พัฒนานักเรียน ให้มีจิตใจ บุคลิกลักษณะอันพึงประสงค์ และมีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับเดียวกับโรงเรียน วิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

พันธกิจ

1. ปลูกฝังให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
2. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมรักการเรียนรู้ การอ่าน การเขียน การค้นคว้า อย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ และบูรณาการความรู้ได้
3. สร้างจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย ความเข้าใจ ภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองดียึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
4. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณี และภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลกและธรรมชาติ
5. ปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี รักการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็งทั้งกายและใจ
7. จัดหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้งในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ
8. จัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นและนักพัฒนานวัตกรรมด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ
9. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ
10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
11. พัฒนาระบบสนับสนุน การบริหารจัดการและภาคีเครือข่าย

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเป็นผู้นำ
2. เพื่อให้นักเรียนรักการเรียนรู้ การอ่าน การเขียน การค้นคว้า อย่างเป็นระบบ มีความรอบรู้ และบูรณาการความรู้ได้

3. เพื่อให้นักเรียนมีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นไทย มีความเข้าใจและภูมิใจในประวัติศาสตร์ของชาติ มีความรักและความภูมิใจในชาติบ้านเมืองและท้องถิ่น เป็นพลเมืองดียึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4. เพื่อให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ประเพณี และภูมิปัญญาไทย ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมโลก และธรรมชาติ

5. เพื่อให้นักเรียนมีจิตมุ่งที่จะทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมต้องการตอบแทนบ้านเมืองตามความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี รักการออกกำลังกาย รู้จักดูแลตนเองให้เข้มแข็ง ทั้งกายและใจ

7. เพื่อให้มีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อย่างลึกซึ้ง ในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

8. เพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีจิตวิญญาณของความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้น และนักพัฒนานวัตกรรม ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับเดียวกันกับนักเรียนของโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

9. เพื่อให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความรู้และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับเดียวกันกับนักเรียนโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

10. เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

11. เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุน การบริหารจัดการและภาคีเครือข่าย

ภารกิจของโรงเรียน

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยมีภารกิจ 6 ข้อ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะ สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ

2. เป็นโรงเรียนที่รับนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษในพื้นที่บริการ โดยเน้นการให้โอกาสนักเรียนผู้มีศักยภาพสูงด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ

3. เป็นโรงเรียนที่เน้นคุณภาพ ไม่เน้นปริมาณ

4. เป็นโรงเรียนต้นแบบของภูมิภาค

5. เป็นโรงเรียนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพระดับเดียวกับโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของนานาชาติ

6. เป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษาในส่วนภูมิภาค (Regional Science Education Hub) เพื่อให้บริการวิชาการและยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ในพื้นที่บริการ

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ดังกล่าว มีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย ตั้งอยู่เลขที่ 345 หมู่ 2 ตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย รหัสไปรษณีย์ 57000 มีพื้นที่ 149 ไร่ 2 งาน 86 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย พะเยา เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน

2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พิษณุโลก ตั้งอยู่เลขที่ 86 หมู่ที่ 4 ตำบลมะขามสูง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65000 มีพื้นที่ 83 ไร่ 3 งาน 81 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ พิษณุโลก นครสวรรค์ พิจิตร กำแพงเพชรสุโขทัย เพชรบูรณ์ ตาก และอุตรดิตถ์

3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลพบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 216 หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยโป่ง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี มีพื้นที่ 130 ไร่ เขตพื้นที่บริการกลุ่มภาคกลางตอนบน 7 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท และอุทัยธานี

4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เลย ตั้งอยู่เลขที่ 129 หมู่ที่ 5 ถนนห้วยพอด-ภูบ่อปิด ตำบลธาตุ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42110 มีพื้นที่ 160 ไร่ เขตพื้นที่บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ เลย อุตรธานี ขอนแก่น สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และบึงกาฬ

5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร ตั้งอยู่เลขที่ 281 หมู่ที่ 6 บ้านหนองหอย ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000 เขตพื้นที่บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ มุกดาหาร อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ นครพนม ยโสธร ร้อยเอ็ด และอำนาจเจริญ

6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ ตั้งอยู่เลขที่ 299 หมู่ 2 ถนนพรเทพมงคล ตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31150 เขตพื้นที่บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ บุรีรัมย์ นครราชสีมา ชัยภูมิ ศรีสะเกษ สุรินทร์ และมหาสารคาม

7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 51 หมู่ 6 ตำบลบ่อเงิน อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี เขตพื้นที่บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร

8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ชลบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 695 หมู่ 3 ถนนบ้านบึง-แกลง ตำบลหนองขาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เขตพื้นที่บริการ 8 จังหวัด ภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว นครนายก ปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา

9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 427 หมู่ 8 ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76120 โดยมีเขตพื้นที่บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ เพชรบุรี ราชบุรี กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สุพรรณบุรีและประจวบคีรีขันธ์

10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ตั้งอยู่เลขที่ 120 หมู่ที่ 1 ตำบลบางจาก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพื้นที่ 100 ไร่ เขตพื้นที่บริการ 5 จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง และสุราษฎร์ธานี

11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตรัง ตั้งอยู่เลขที่ 196 หมู่ที่ 4 ถนนตรัง-สีกา ตำบลบางรัก อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง รหัสไปรษณีย์ 92000 เขตพื้นที่บริการ 5 จังหวัด ได้แก่ ตรัง ภูเก็ต กระบี่ พังงา และระนอง

12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย สตูล ตั้งอยู่เลขที่ 138 หมู่ที่ 12 ตำบลฉลุง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล รหัสไปรษณีย์ 91140 เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ สตูล ยะลา นราธิวาส และปัตตานี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย หมายถึง โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย 2) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พิษณุโลก 3) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลพบุรี 4) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เลย 5) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร 6) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์ 7) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี 8) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ชลบุรี 9) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพชรบุรี 10) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช 11) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตรัง และ 12) โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย สตูล ซึ่งโรงเรียนทั้ง 12 แห่ง จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในลักษณะโรงเรียนประจำ

ตาราง 1 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	
			ทาง การศึกษา	รวม
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย	5	59	55	119
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พิษณุโลก	4	61	56	121
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี	5	54	66	125
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เลย	5	62	51	118
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร	5	54	50	109
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	5	65	67	137
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	4	58	34	96
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี	5	61	24	90
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี	5	59	73	137
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	5	66	103	174
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง	5	63	57	125
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล	5	68	102	175
รวม	58	730	738	1,526

ที่มา: ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย, 2567

ตาราง 2 แสดงข้อมูลบุคลากรกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โรงเรียน	วุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย	4	90	24	1	119
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย พิชณุโลก	0	70	49	2	121
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี	28	65	30	2	125
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เลย	13	69	34	2	118
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร	1	68	37	3	109
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	23	82	31	1	137
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	2	52	41	1	96
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี	0	54	35	1	90
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี	36	64	34	3	137
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	58	81	33	2	174
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ตรัง	9	79	36	1	125
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล	41	90	43	1	175
รวม	215	864	427	20	1,526

ที่มา: ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย, 2567

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อทีมงานและองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

กานต์ฤทัย ชลวิทย์ (2558) กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า คือการรับรู้ถึงงานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของตนเอง ตลอดจนคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

กรวรรณ พุทธิวิช (2559) ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในการควบคุมปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่อชีวิตของตนเอง บุคคลเกิดความเชื่อมั่นตระหนักรู้ในคุณค่าความสามารถแห่งตน มีส่วนร่วมในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น คิดตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติการดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม เกิดการยอมรับ รับรู้ ความมีคุณค่าและความสำเร็จ และพึงพอใจในชีวิต

ธัญยัสนิศา สุรศิษฐ์ชานล (2561) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยการมอบหรือให้อำนาจครูในการปฏิบัติหน้าที่ กระตุ้นให้ครูดึงพลังอำนาจหรือใช้ศักยภาพภายในตัวออกมาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความมั่นใจ สามารถเชื่อมโยงทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อส่วนตนกับสถานศึกษา และใช้ความรู้ความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เอกนคร อัครธรรมโม (2561) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยเพิ่มพูนศักยภาพของครูจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ ยึดมั่นและเห็นคุณค่าของเป้าหมายขององค์กร ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

ทิวา มีรัตน์ (2562) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่อมั่น และรับรู้คุณค่าในงานของตนเอง มีความมั่นใจกล้าตัดสินใจ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายทำงานนั้นจนประสบความสำเร็จ

ส่งผลต่องานนั้น ๆ และส่งผลต่อองค์กรในทางที่ดี ตลอดจนส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วรินทร์รัตน์ เสือจอย (2564) การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปฐมาภรณ์ สาณกุล (2565) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนในเรื่องทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กร

Siegel & Gardner (2000) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยหลายมิติ และมีความเกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน บุคลากรที่มีพลังอำนาจต้องมีความตระหนักในความสามารถของตน (Sense of Competence) รู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความหมาย (Meaningfulness) องค์กรมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างตระหนักในความสามารถโดยให้งานที่เหมาะสมกับบุคคลมีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้คุณค่าต่อความร่วมมือและความสำเร็จแบบองค์รวม (Collective Success) จะช่วยให้ลูกจ้างแต่ละคนรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า นอกจากนั้นในด้านของการสื่อสารการให้คำแนะนำที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกในคุณค่าของตนและลดช่องว่างระหว่างชนชั้น จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังอำนาจ

Zimmerman (2000) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการ เรียนรู้ทักษะ การตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน การให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน

Lashley (2001) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นความเกี่ยวข้องกันของผู้มีอำนาจกับผู้อ่อนอำนาจ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้พลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจของการปฏิบัติงาน ผู้มีอำนาจต้องให้ข้อมูลย้อนกลับได้ การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารที่ดีก็จะช่วยให้เกิดการเสริมพลังอำนาจขึ้น

Greasley (2005) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึงการควบคุมสายการปกครอง และการควบคุมอย่างเคร่งครัด แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการ หมายถึง การให้อำนาจ

และความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

Bertelsen & Holland (2006) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถของบุคคล หรือองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการของหน่วยงาน

Almaseb & Julia (2007) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกลยุทธ์ในการให้พลังอำนาจกับบุคคลที่เป็นพวกชายขอบ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว หรือชุมชนในการเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนด้านการเมือง รวมทั้งเพิ่มพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ของเขาให้ดีขึ้น

Breeding (2008) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ คือกระบวนการเพิ่มศักยภาพความสามารถของบุคคลให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีส่วนร่วมในการเข้าถึงทรัพยากร โดยอาศัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

มณีรัตน์ โนนหั่ว (2557) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การการเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับผู้ปฏิบัติงาน การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์การ ก็จะช่วยให้อำนาจมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

1.2 ระดับผู้บริหาร ในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ และเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถ

ที่จะไปถึงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

2. ความสำคัญต่อทีมงาน คือผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีม และสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหา เรื่องความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงกันทำงาน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพ ในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนา การทำงานของทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

3. ความสำคัญต่อองค์กร คือผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งซึ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูล ข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงานที่เป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาความสามารถใน การปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งาน ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมพลังอำนาจโดยให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัล ที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงาน อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กร ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึก ของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้น การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ มีการปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเสริมสร้างพลัง อำนาจมีความสำคัญในหลาย ๆ ระดับ ทั้งระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับทีมงาน ระดับผู้บริหาร รวมถึง ระดับองค์กรด้วย

Scott & Jaffe (1991) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญในฐานะที่จะสามารถทำ ให้องค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายได้ภายใต้การคุกคามจากทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรอยู่ภายใต้การคุกคามจากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เติบโตด้วยการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นทุกหนทุกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วความต้องการ ในลักษณะใหม่ที่เน้นด้านคุณภาพและบริการและการตอบสนองที่รวดเร็วขององค์กรต่อขีดจำกัด

ด้านความต้องการของทรัพยากร ส่วนภายในองค์การผู้ปฏิบัติงานกลับรู้สึกขาดความเชื่อมั่น และขาดชีวิตชีวาในการทำงานซึ่งเป็นความท้าทายที่เกิดจากการที่องค์การต้องการเพิ่มผลผลิตจาก ผู้ปฏิบัติงานและการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การทำงานในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานกลับต้องการรับรู้ จุดมุ่งหมายความตรงไปตรงมา และการบรรลุเป้าหมายจากการทำงานการที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาด ความมั่นใจในความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้องค์การเองจะต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่จะให้ทำงานประสบความสำเร็จ

Clutterbuck & Oates (1995) ได้กล่าวความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานว่า มีดังนี้

1. คุณภาพ (Quality) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อมูลที่จำเป็น มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้อย่างเต็มที่รวมทั้งการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ
2. นวัตกรรม (Innovation) ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือสามารถทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและความรับผิดชอบถูกนำออกมา
3. ความจงรักภักดีและการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (Staff loyalty and retention) ส่วนสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นที่ก่อให้เกิดความจงรัก ภักดีต่อองค์การ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน จะทำให้อัตราการลาออกลดลง การคงอยู่ ของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น
4. ความสามารถในการผลิตและกำไร (Productivity and Profit) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ความสำเร็จขององค์การเป็นความสำเร็จของทีม และบุคคล
5. องค์การแห่งการเรียนรู้ (The Learning Organization) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการแบ่งปันข้อมูลที่ สำคัญจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้
6. ความอยู่รอด (Survival) การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้องค์การมีการปรับตัว และพัฒนาอยู่เสมอ มีการดึงความสามารถจากบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรหลักขององค์การมาใช้ได้อย่าง เต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่เอื้อให้องค์การอยู่รอดและเติบโต

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเสริม พลังอำนาจมีส่วนสำคัญ 3 ด้านคือ 1) ด้านระดับบุคคลที่ช่วยให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น นำไปสู่การรู้สึกมีคุณค่า ในส่วนของผู้บริหารต้องมีการเสริมพลัง

อำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านทีมงาน ต้องมีการเสริมพลังอำนาจและการสร้างภาวะผู้นำ เกิดการสื่อสารที่มีคุณภาพ มีส่วนร่วมในงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมกันรับผิดชอบงาน 3) ด้านขององค์กร ต้องมีการเสริมพลังอำนาจ เพื่อให้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สร้างขวัญกำลังใจและมีความสุขกับการทำงาน จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

จากการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจ จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ ทั้งนี้มีแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาดังต่อไปนี้

Kanter (1979) กล่าวว่า โครงสร้างของสภาพแวดล้อมของงานมีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานซึ่งทำให้การทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร และการเสริมสร้างพลัง อำนาจทางโครงสร้างมีความเกี่ยวข้องกับระดับของอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการ (Formal Power) นั้นเกิดขึ้นจากงานที่เห็นได้ชัดเจน ในองค์กรซึ่งมีความยืดหยุ่น เป็นที่ยอมรับและมีความสร้างสรรค์ ส่วนอำนาจไม่เป็นทางการ (Informal Power) พัฒนามาจากเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการแสดงพฤติกรรมและทัศนคติที่ต่างกันของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน รวมถึงการให้การยกย่องชมเชยและการยอมรับแก่พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

2. การได้รับข้อมูล การที่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการของพนักงาน ทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3. การได้รับการสนับสนุน การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและทีมงาน สร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4. การได้รับทรัพยากร การที่สามารถเข้าถึงและได้รับ วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เวลา ที่จำเป็น และเอื้อต่อการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Tracy (1990) กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงานขององค์กร การที่จะเป็นผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องรู้จักการดึงศักยภาพที่ซ่อนไว้ในตัวบุคคลทุกระดับออกมาให้ได้ตั้งแต่คนทำความสะอาดจนถึงผู้บริหารระดับสูง คนส่วนใหญ่จะแสดงความสามารถของตนออกมาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากพวกเขาไม่รู้ถึงพลังอำนาจของตนที่มีอยู่ เพราะระบบการบริหารงานแบบราชการทำให้พวกเขาถูกจำกัดการใช้พลังอำนาจที่จะช่วยในการส่งเสริมความคิดริเริ่มและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้น Tracy จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ 10 ขั้นตอน หรือที่เรียกว่า ปิรามิดแห่งอำนาจ (The Power Pyramid) ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly Define Responsibilities) เมื่อบุคคลมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจะทำให้บุคคลนั้นมีความสนใจอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายและความภูมิใจมากขึ้น เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทำงานถูกหน้าที่ เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเพราะการได้รับแรงบันดาลใจ และเกิดงานที่มีคุณภาพ เพราะบุคคลมีความภูมิใจในงาน

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate Authority) อำนาจหน้าที่นั้นเป็นหลักสำคัญของพลังอำนาจ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคคลซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคล โดยมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอต่องานที่ต้องรับผิดชอบ และเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล สร้างความเข้าใจถึงขอบเขตอำนาจของตน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (Set Standard of Excellence) การที่บุคคลจะสามารถค้นพบพลังอำนาจภายในตัวบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการส่งเสริมความมั่นใจและความสามารถของตนได้นั้นบุคคลเหล่านั้นจะต้องท้าทายความสามารถของตัวเองให้ถึงมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ เนื่องจากแต่ละบุคคลไม่สามารถรู้ถึงสามารถของตนเองได้ถ้าไม่พยายามที่จะดึงศักยภาพของตนออกมาใช้ซึ่งผู้บริหารสามารถช่วยดึงศักยภาพเหล่านั้นออกมาได้โดยการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศที่สามารถทำให้เป็นจริงได้ มีการจูงใจบุคคลให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จมีแบบอย่างที่ดี

4. มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Train and Develop) การจะเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลได้พวกเขาจะต้องได้รับการอบรมและพัฒนาเพื่อทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานที่ดี และผู้บริหารควรให้โอกาสแต่ละบุคคลได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide Knowledge and Information) มีคำกล่าวที่ว่าความรู้คืออำนาจเพราะเมื่อบุคคลได้รับความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน มีประโยชน์จะช่วยให้พวกเขาสามารถจะตัดสินใจได้รอบครอบมั่นใจและรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารจะต้องไม่ปิดกั้นข้อมูลต่าง ๆ

ที่จำเป็นมีการส่งเสริมให้บุคคลเข้าใจถึงการสืบหาข้อมูลด้วยตัวเอง รวมทั้งการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

6. ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give Feedback) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและคำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ เพราะทำให้พวกเขารู้ว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองหรืองานอย่างไรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

7. ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) การให้การชื่นชม และยอมรับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าซึ่งเมื่อบุคคลเห็นคุณค่าของตน เป็นการง่ายที่จะจูงใจบุคคลเหล่านี้ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

8. ให้ความไว้วางใจ (Trust) การให้ความไว้วางใจช่วยให้บุคคลรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และบุคคลต้องการจะตอบแทนความไว้วางใจนั้นด้วยการมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มอบอำนาจที่จำเป็น ให้อิสระในการทำงาน วางพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to Fail) ผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงานที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้บุคคลกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จหรือมีความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์ความผิดพลาด ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของบุคคลต่อหน้าผู้ร่วมงาน

10. ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect) การให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความหมายต่อผู้บริหารและองค์กร มีความเคารพต่อตนเอง และมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

Scott & Jaffe (1991) ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรเป็นการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ในการสร้างความเข้าใจภายในระหว่างพนักงานด้วยกันและกับองค์กร พวกเขาต่างเป็นหุ้นส่วนกันทุกคน ไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบต่องานและยังรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ นอกจากนี้การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมการทำงาน พนักงานจะเป็นผู้ตัดสินใจ ไม่ใช่ผู้ติดตามทุกคน อยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อสนองความต้องการใหม่ ๆ นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีการพื้นฐานที่ต่างกันในการทำงานร่วมกัน Scott & Jaffe ได้นำเสนอองค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับพนักงาน (Motivating Through Self-Esteem) โดยการให้ความถูกต้องเป็นธรรม การให้สารสนเทศ และการให้การมีส่วนร่วม

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (Developing Collaborative Relationships) ผู้บริหารให้โอกาสในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม อันนำมาซึ่งความร่วมมือในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงาน (Establishing Facilitative Leadership) การส่งเสริมให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. สร้างบรรยากาศในองค์กร (Influencing Organizational Change) การมีบรรยากาศที่ดีที่ช่วยส่งเสริมในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความสร้างสรรค์ ความสามารถอย่างเสมอภาค เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การสร้างทีมงาน (Building Empowered Teams) การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การสร้างเครือข่ายในการทำงาน มีการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และมีการสร้างแรงจูงใจ

Greenberg (2011) การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Greenberg ให้ความสำคัญกับการเสริมพลังอำนาจในตัวบุคคล ซึ่งสามารถส่งอิทธิพลต่อทีมงานและองค์กร เป็นการส่งต่อความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ในการให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ได้ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างพลังอำนาจ ได้แก่

1. การแบ่งปันข้อมูล (Information Sharing) การหาและแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน

2. การให้อิสระภายใต้ขอบเขต (Autonomy Through Boundaries) การให้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจด้วยตัวเอง

3. ความรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม (Team Accountability) การให้ความสำคัญและให้ความไว้วางใจต่ออำนาจการตัดสินใจของทีม

นอกจากนี้ Greenberg ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Empowerment Climate) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเกิดความพึงพอใจในงาน

Whetten & Cameron (2016) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) หมายถึง รู้สึกมั่นใจในสมรรถนะของตน ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งมีคุณลักษณะที่ดีต่ออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน

มีความพยายามและอดทนเพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความท้าทายใหม่

2. การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) หมายถึง ได้รับความไว้วางใจ และมีอิสระอย่างเต็มที่ในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจ มีกระบวนการคิดแก้ปัญหาที่เป็นระบบ สามารถตัดสินใจในการหาทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามวิธีการของตนเองในการช่วยสนับสนุนงานให้สำเร็จ

3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Personal Consequence) หมายถึง สามารถควบคุมการปฏิบัติงานและผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่องานได้สามารถทำงานได้สำเร็จไม่ว่าจะมีอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ ได้รับการรับฟังและยอมรับในข้อคิดเห็นและคำแนะนำของตน ผลความสำเร็จของตนส่งผลต่อความก้าวหน้าของกลุ่มงานและขององค์กร

4. ความมีคุณค่า (Meaning) หมายถึง มีความเคารพยอมรับในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รู้สึกว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ

5. ความเชื่อมั่น (Trust) หมายถึง รู้สึกเชื่อมั่นในผู้บริหารและองค์กรที่จะช่วยสนับสนุนตน ให้ประสบความสำเร็จ รู้สึกเชื่อมั่นว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เชื่อมั่นผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะแบ่งปันข้อมูลและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีมได้ เชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

ณัฐวุฒิ ปั่นแห่งเพชร (2558) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจครูอัตราจ้างประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง การที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบภายในขอบข่ายงานของตนอย่างอิสระ ผู้บริหารแสดงถึงการยอมรับในความสามารถของครู ครูได้รับการมอบหมายหน้าที่ตามขอบข่ายงานและครูได้รับอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนครูได้ทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถความถนัดของตนเพื่อที่จะสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ

2. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ครูได้รับรู้และพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุกขั้นตอนของการทำงานอย่างเปิดเผย มีความโปร่งใสในการทำงานและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานและทำให้เกิดการพัฒนางานตลอดเวลา

3. การสนับสนุนให้ครูได้ตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุนให้ได้คิดตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยครูได้อิสระในการตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่และครูได้รับ

การกระตุ้นให้คิดตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่มีการชี้นำด้วยการบอกวิธีการ แก้ไขปัญหา ครูได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณภายในของตนเองและเมื่อครูตัดสินใจ อย่างไรเพื่อบริหารต้องให้การยอมรับการตัดสินใจของครู

4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ครูได้รับการจัดให้มีกระบวนการและกลยุทธ์ ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยคำนึงถึงความถูกต้องชัดเจนความหลากหลาย ความรวดเร็วและการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดประสบการณ์ทักษะความสามารถระหว่างครูด้วยกันและเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กร ภายนอก

5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน หมายถึง ครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนประสานให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึง มีการยอมรับยกย่องชมเชยให้รางวัลในผลงานความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดความภูมิใจ รับรู้ความสามารถในตนเอง

6. การชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่ หมายถึง ครูได้รับโอกาสหรือได้รับการ จัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยเหลือชี้แนะครูสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองและสามารถใช้ศักยภาพ ของตนเองค้นพบวิธีการทำงานหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาทำงานสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการใหม่ ในการทำงานด้วยการสนับสนุนในเรื่องของเวลาทรัพยากรรวมถึงการให้กำลังใจครู

ยุพิน ภูมิช่วง (2562) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่เป็นหลักสำคัญ ๆ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ด้านสมรรถนะ การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) สถานภาพการได้รับการยอมรับ (Status) ผลกระทบ (Impact) และความเป็นอิสระ (Autonomy) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง ครูมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร ขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุม ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเมื่อเกิดกรณี ความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมิน ทางเลือกต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับมีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม และในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจเสมอ

2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนร่วม กับ คณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนา

นักเรียนประจำปีการศึกษาการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษ อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คณะครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียนและร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้นโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูมีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย ครูสามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้โดยอิสระ โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนโดยคณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีการนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มงานวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของโรงเรียนและผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการนิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน

3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ (Status) หมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือครูในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน ด้านสมรรถนะทางการสอน ด้านการมีความประพฤติที่ดี คณะครูให้การยอมรับนับถือกันและกันในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูเรื่องการสอนเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม เรื่องความรู้ความสามารถ และเรื่องความประพฤติ

4. การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียน และข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอนและครูสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อนและกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็วครูสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ครูสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูสามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ครูสามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้า และครูสามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้

5. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ครูมีความสามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ จัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน จัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี

ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน มีอิสระในการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียน การใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัว เพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีความสามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดในรายวิชาที่สอน และกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ และครูมีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการขึ้นนำและอิทธิพลจากผู้อื่น

6. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะ การคิดสูงขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น คณะครู มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ มีความพึงพอใจ ในการทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่

1. มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้าง ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน

2. มิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตน ความเชื่อมั่น ในตนเอง และความเป็นอิสระ

พัชรี บุญนาคแย้ม (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการ ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การได้รับอำนาจ
 - 1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร
 - 1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
 - 1.3 การได้รับทรัพยากร
2. การได้รับโอกาส
 - 2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.2 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
 - 2.3 การยกย่องชมเชยและการยอมรับ
3. การได้รับอิสระ
4. การได้รับความไว้วางใจ
5. การได้รับความเคารพ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ ตามแนวคิดของนักการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำตารางจัดกลุ่มและสังเคราะห์ข้อมูล แจกแจงความถี่ตามทฤษฎีของ นักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน ดังรายละเอียดในตารางสังเคราะห์

ตาราง 3 แสดงสังเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครู

องค์ประกอบ	Kanter (1979)	Tracy (1990)	Scott & Jaffe (1991)	Greenberg (2011)	Whetten & Cameron (2016)	ณัฐวุฒิ ปิ่นทองเพชร (2558)	ยุพิน ภูมิช่วง (2562)	ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546)	พัชรี บุญนาคแฮม (2551)	ความถี่
1. ได้รับข่าวสาร ข้อมูลสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓		✓		✓		6*
2. ได้รับอิสระในการทำงาน		✓		✓		✓	✓	✓		6*
3. ได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	✓	✓				✓	✓	✓	✓	6*
4. การทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ		✓	✓	✓				✓		4*
5. ได้รับความเคารพให้เกียรติยกย่อง	✓	✓			✓				✓	4*
6. ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร	✓		✓					✓	✓	4*
7. ได้รับอำนาจหน้าที่		✓	✓			✓				3
8. ได้รับความเชื่อมั่น ไว้วางใจ		✓		✓					✓	3
9. ได้รับความเป็นธรรม			✓		✓	✓				3
10. ได้รับข้อมูลป้อนกลับ		✓			✓	✓				3
11. ชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย		✓			✓		✓			3
12. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ	✓		✓			✓				3
13. บรรยากาศการทำงาน			✓	✓						2

จากการสังเคราะห์ข้างต้น พบว่า มืองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจครูที่นักการศึกษาแต่ละท่านนิยามไว้ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดการเสริมพลังอำนาจครู ตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีทั้งสิ้น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information)
2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy)
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities)
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation)
5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect)
6. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)

โดยผู้วิจัยสรุปและอธิบายความหมายในแต่ละด้านตามแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้นดังต่อไปนี้

1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) หมายถึง การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน สามารถนำข้อมูลที่ได้นำมาประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้ ไม่ปิดกั้นข้อมูล มีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการได้รับข้อมูลหรือคำแนะนำย้อนกลับเพื่อสามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และได้รับรู้และพิจารณาผลการปฏิบัติอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตามแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1979) และกรีนเบิร์ก (Greenberg, 2011) กล่าวว่า การที่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ การแบ่งปันข้อมูล (Information Sharing) การหาและแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการของพนักงาน ทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร เช่นเดียวกับเทรซี่ (Tracy, 1990) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องไม่ปิดกั้นข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นมีการส่งเสริมให้บุคคลเข้าใจถึงการสืบหาข้อมูลด้วยตัวเอง รวมทั้งการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give Feedback) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและคำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ เพราะทำให้พวกเขารู้ว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองหรืองานอย่างไรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับสกอตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe, 1991) กล่าวว่า การให้แรงจูงใจกับพนักงาน (Motivating Through Self-Esteem) โดยการให้ความถูกต้องเป็นธรรม การให้สารสนเทศ และการให้มีส่วนร่วม นอกจากนี้ณัฐฉิ ปั่นแห่งเพชร (2558) และพัชรี บุญนาคแย้ม (2551) กล่าวว่า ครูควรได้รับอำนาจและได้รับข้อมูลข่าวสาร มีการจัดให้มีกระบวนการและกลยุทธ์ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยคำนึงถึงความถูกต้องชัดเจนความหลากหลายความรวดเร็วและการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาเครือข่าย

ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสพการณ์ ทักษะ ความสามารถระหว่างครูด้วยกัน และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรภายนอก

2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ และให้อิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง มีการกระตุ้นให้เกิดการคิด และตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้ครูเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง และให้อิสระ ในการจัดสรรงบประมาณในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตามแนวคิดของเทรซี่ (Tracy, 1990) กล่าวว่า การให้ความไว้วางใจช่วยให้บุคคลรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและบุคคลต้องการจะตอบแทน ความไว้วางใจนั้นด้วยการมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มอบอำนาจที่จำเป็น ให้อิสระในการทำงาน วางพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกันกับกรีนเบิร์ก (Greenberg, 2011) กล่าวว่า การให้อิสระภายใต้ขอบเขต (Autonomy Through Boundaries) การให้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจด้วยตัวเอง สอดคล้องกับเวตเทน และคาเมรอน (Whetten & Cameron, 2016) และณัฐวุฒิ ปั่นเหง่งเพชร (2558) กล่าวว่า การได้รับความไว้วางใจและมีอิสระอย่างเต็มที่ในการใช้วิจารณ์ของตนในการตัดสินใจ มีกระบวนการ คิดแก้ปัญหาที่เป็นระบบ สามารถตัดสินใจในการหาทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมตามวิธีการของตนเอง ได้รับการสนับสนุนให้ได้คิดตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยไม่มีการชี้นำด้วยการบอก วิธีการแก้ไขปัญหาก็จะช่วยสนับสนุนทำให้งานนั้นสำเร็จ นอกจากนี้ยุพิน ภูมิช่วง (2562) และพัชรี บุญนาคแย้ม (2551) กล่าวว่า ครูมีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและอิทธิพลจากผู้อื่น

3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) หมายถึง การได้รับโอกาสในการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรหรือองค์กรภายนอก มีการจัดอบรมความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้ศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านที่ตนเองสนใจและพัฒนาความรู้ความสามารถในงานปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ คานเตอร์ (Kanter, 1979) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่และการทำงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน รวมถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ เทรซี่ (Tracy, 1990) กล่าวว่า การจะเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลได้พวกเขาจะต้องได้รับการ อบรมและพัฒนาเพื่อทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานที่ดี และผู้บริหารควรให้โอกาสแต่ละบุคคล ได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ นอกจากนี้ ณัฐวุฒิ ปั่นเหง่งเพชร (2558) และยุพิน ภูมิช่วง (2562) กล่าวว่า ครูควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนประสานให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษ อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เช่นเดียวกับ ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) และพัชรี บุญนาคแย้ม (2551) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในด้านมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและหน้าที่การงาน

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) หมายถึง การได้รับความชัดเจน ในภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ สร้างภาวะผู้นำ มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอต่องาน รวมถึง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ตามแนวคิดของเทรซี (Tracy, 1990) กล่าวไว้ว่า ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly Define Responsibilities) เมื่อบุคคลมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจะทำให้ บุคคลนั้นมีความสำนึกอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายและความภูมิใจมากขึ้น เกิดการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพเพราะทำงานถูกหน้าที่ เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเพราะการได้รับแรงบันดาลใจ และเกิดงานที่มีคุณภาพเพราะบุคคลมีความภูมิใจในงาน รวมถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate Authority) อำนาจหน้าที่นั้นเป็นหลักสำคัญของพลังอำนาจ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจ เกี่ยวกับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แต่ละบุคคลซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคล โดยมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอต่องานที่ต้องรับผิดชอบและเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล สร้างความเข้าใจถึงขอบเขตอำนาจของตน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตามขอบเขตของงาน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับ สก็อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 1991) และ กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2011) กล่าวไว้ว่า การสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงาน (Establishing Facilitative Leadership) เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม (Team Accountability) การให้ ความสำคัญและให้ความไว้วางใจต่ออำนาจการตัดสินใจของทีม นอกจากนี้ ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในด้านมิติ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน

5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) หมายถึง การได้รับเกียรติและความเคารพ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ อีกทั้งได้รับการยอมรับผลที่เกิดขึ้น และพร้อม รับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลทำให้พร้อมเผชิญกับปัญหาและรู้สึกว่าคุณค่าและมีความหมาย ตามแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1979) กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องชมเชยและการยอมรับแก่ พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า สอดคล้องกับเทรซี (Tracy, 1990) กล่าวไว้ว่า การให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) การให้การชื่นชม และยอมรับ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จะช่วยทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าซึ่งเมื่อบุคคลเห็นคุณค่า

ของตน เป็นการง่ายที่จะจูงใจบุคคลเหล่านี้ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น อีกทั้งยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to Fail) ผู้บริหารพร้อมร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงานที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้บุคคลกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จหรือมีความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น หรือเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์ความผิดพลาด ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของบุคคลต่อหน้าผู้ร่วมงาน รวมถึงให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect) การให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันเป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความหมายต่อผู้บริหาร และองค์กร มีความเคารพต่อตนเอง เช่นเดียวกันกับ เวตเทน และคาเมรอน (Whetten & Cameron, 2016) กล่าวว่า ความสำเร็จ มีความเคารพยอมรับในตนเอง รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รู้สึกว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำมีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ พัทรี บุญนาคแย้ม (2551) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย การยกย่อง ชมเชยการยอมรับ และการได้รับความเคารพ

6. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เวลา รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ รวมถึงการได้รับคำตอบแทนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ช่วยให้ได้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพอใจในงาน ตามแนวคิดของ คานเตอร์ (Kanter, 1979) กล่าวว่า การได้รับทรัพยากร การที่สามารถเข้าถึงและได้รับ วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เวลา ที่จำเป็นและเอื้อต่อการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับสก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 1991) และเวตเทน และคาเมรอน (Whetten & Cameron, 2016) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร (Influencing Organizational Change) การมีบรรยากาศที่ดีที่ช่วยส่งเสริมในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความสร้างสรรค์ ความสามารถอย่างเสมอภาค รู้สึกเชื่อมั่นว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค เกิดความเชื่อมั่นผู้บริหาร รวมถึงการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม อันนำมาซึ่งความร่วมมือในองค์กร เช่นเดียวกันกับ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) กล่าวว่า ครูมีโอกาสดูแลความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุม ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจ นอกจากนี้

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) และพัชรี บุญนาคแย้ม (2551) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การให้การสนับสนุนและการได้รับทรัพยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กลวัชร สุขศรีใส (2559) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ และ 4. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือการได้รับแรงจูงใจ และการสร้างทีมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือการได้รับอำนาจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือความภักดี รองลงมา คือความศรัทธา และความทุ่มเท 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การได้รับอำนาจ (X1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X6) การได้รับโอกาส (X2) การได้รับแรงจูงใจ (X3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X7) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

พัชรมน คุ่มจินดา (2562) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบการเสริมพลังอำนาจ

ครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน และ 2) แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน การวิจัยครั้งนี้ใช้บุคลากรในโรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ จำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การให้การยอมรับอยู่ในระดับมาก มีคะแนนมากที่สุด และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการให้ความรู้และสารสนเทศมีคะแนนน้อยที่สุด ส่วนแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ควรดำเนินการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพครูและทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วางโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน 3) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอและมีเหตุผล และ 4) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ข่าวสารตามจำเป็น

ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย 1) ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ จำนวน 2 คน 2) หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 2 คน 3) ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น การรับรู้ความสามารถของตน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม คือด้านความเชื่อมั่น และด้านความมีคุณค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้
$$Y_{tot} = 0.787 + 0.491(X_4) + 0.337(X_5)$$

เอกนคร อัครธรมโม (2561) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู และ 3) วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัย มีความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านการเสริมสร้างพลัง อำนาจครู เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของครู เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยคุณลักษณะความรับผิดชอบ ข้อตกลงในความสำเร็จ การนิเทศตนเอง ทักษะและโครงสร้างและระบบสนับสนุน 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่

ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ มีรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลดังนี้ ระยะที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 418 คน จาก 55 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางของตาราง เครซี มอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.37-0.90 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.21-0.74 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 74 ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สถานภาพการได้รับการยอมรับ 4) การรับรู้ความสามารถของตน 5) ความมีอิสระด้านการสอน และ 6) ผลกระทบจากการทำงาน 2) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพการได้รับการยอมรับ และผลกระทบจากการทำงาน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสถานภาพการได้รับการยอมรับ 3) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 6 องค์ประกอบ 25 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบจากการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ความสามารถของตน โดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครู และให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

ทิวา มีรัตน์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของการเสริมพลังอำนาจครู การทำงานเป็นทีมของครูและ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่าง 317 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการเสริมพลังอำนาจครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบด้านการรับรู้ค่าของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่วนการตัดสินใจด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำสุด 2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือความสมดุลในบทบาท ส่วนวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้องเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับต่ำสุด และ 3. การเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปฐมาภรณ์ สานุกุล (2565) ศึกษาเรื่อง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูจำนวน 286 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ส่วนด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด 2) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิชญ์ แสงทองทิพย์ (2565) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 3) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารและครูจำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษายู่ในระดับมาก 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและด้านการมีอิสระโดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.5

งานวิจัยต่างประเทศ

Short, Greer & Melvin (1994) ได้สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 9 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง งบประมาณและหลักสูตรที่ใช้ นอกจากนั้นยังมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การช่วยเหลือให้ครูได้เรียนรู้การตัดสินใจและการรับผิดชอบงาน รวมถึงการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของครู การเสริมพลังอำนาจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนในโครงการ ผลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียนที่เหลือไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

Laschinger & Havens, (1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดัสูงต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล

short & Rinehart (1998) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่าวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ครูต้องการ คือการได้รับโอกาสในการตัดสินใจได้ควบคุม ได้กำหนดการทำงานของตนเอง ได้รับการพัฒนาระดับความสามารถในการสอน และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ผลสรุปพบว่า ความชำนาญเป็นสิ่งสำคัญตามทฤษฎีของสังคมซึ่งปรากฏในการวิเคราะห์ความถดถอย แต่ความน่าเชื่อถือ และการดึงดูดทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

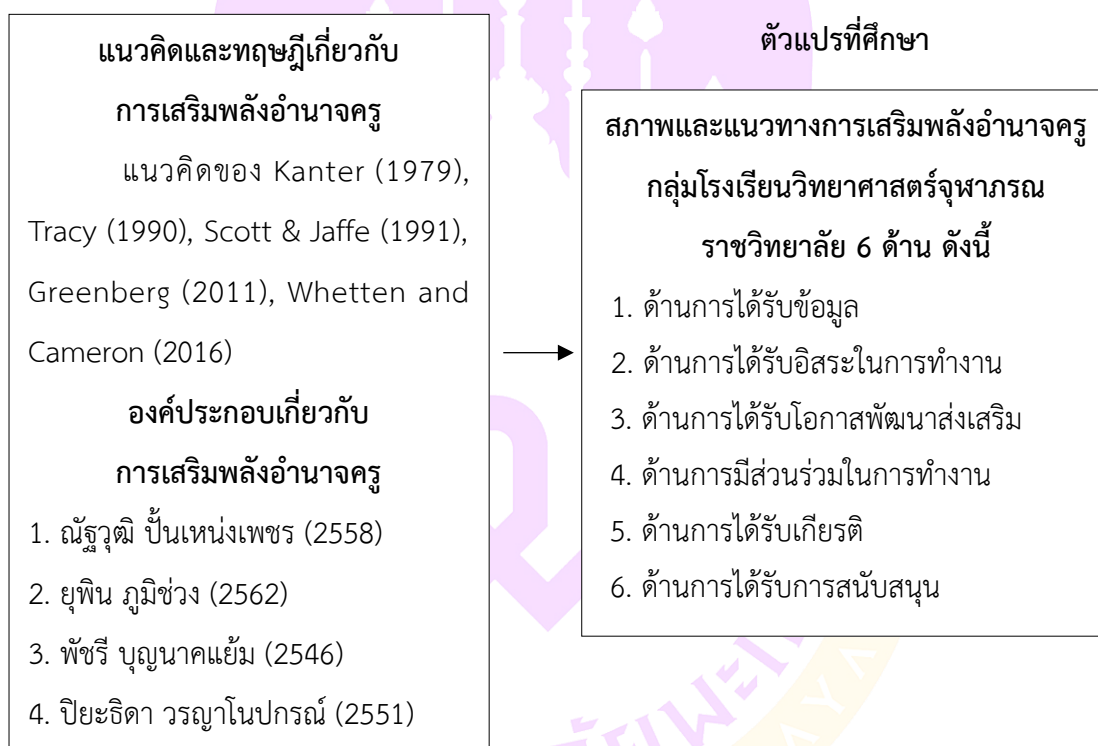
Schwartz (2001) ศึกษาวิธีการเสริมพลังอำนาจครูที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน แล้วพัฒนาเป็นรูปแบบของการเสริมพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาในรูปแบบโมเดลปิรามิด การเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพสถานภาพของครู ความเชื่อมั่นในตัวเองของครู ความเป็นอิสระ ผลกระทบ การรับผิดชอบร่วมกัน ประสิทธิภาพของความร่วมมือ การสร้างเสริมพลังอำนาจให้นักเรียน และข้อตกลงร่วมกันของทีมงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า ครูควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลือกทีมงานเอง โดยผู้บริหารควรให้ครูทำงานร่วมกันด้วยความเป็นเอกภาพมากกว่าที่จะแบ่งแยกครูออกเป็นระดับต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการมีส่วนร่วมต่อการเสริมพลังอำนาจ

Brancato (2007) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังของอาจารย์พยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงพลังอำนาจ กับบทบาทในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลใช้วิธีการสอนที่เสริมพลังอำนาจน้อยมีเพียงการใช้กลวิธีการสอนแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและการคิดวิเคราะห์ แต่การสอนกลยุทธ์เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ในการช่วยเหลือและสนับสนุนกันมีน้อยเช่นกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างเครือข่ายเข้าถึงข้อมูลและได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร หากอาจารย์สอนสิ่งเหล่านี้นักเรียนจะได้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิรูปวิชาชีพพยาบาล การที่อาจารย์ไม่ได้สอนตามกลยุทธ์เหล่านี้ อาจจะมีสาเหตุมาจากอาจารย์ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างความรู้สึกรักของอาจารย์ผู้สอนในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย อาจารย์พยาบาลควรได้รับพลังในการเปลี่ยนแปลง และกำหนดทิศทางการศึกษาพยาบาลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ทันกับระบบการดูแลสุขภาพที่ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมกับการประสานงานด้านเจ้าหน้าที่และนักศึกษา รวมทั้งการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคณาบดีฝ่ายวิชาการต้องมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการควบคุม จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน พบว่าการเสริมพลังอำนาจถือเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนถึงบทบาทของที่มีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยมีส่วนสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เกิดระบบการทำงานเป็นทีม

การทำงานมีประสิทธิภาพ จนท้ายที่สุดทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยภายในประเทศ คือ เพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามตัวแปรที่ศึกษาดังภาพ 1



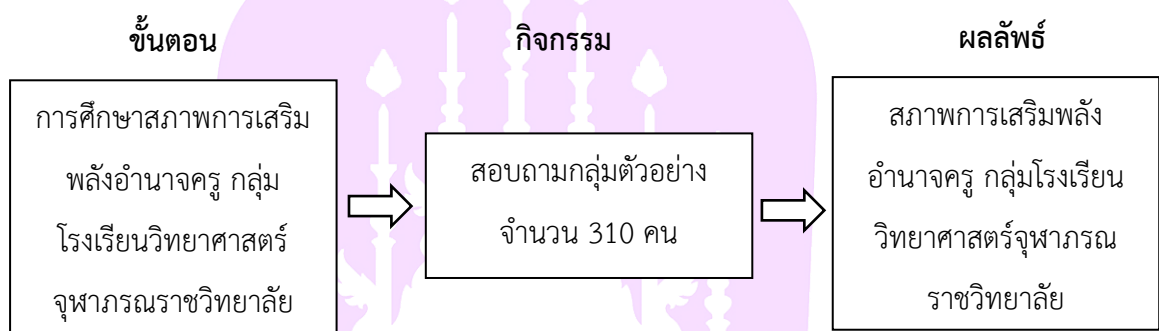
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

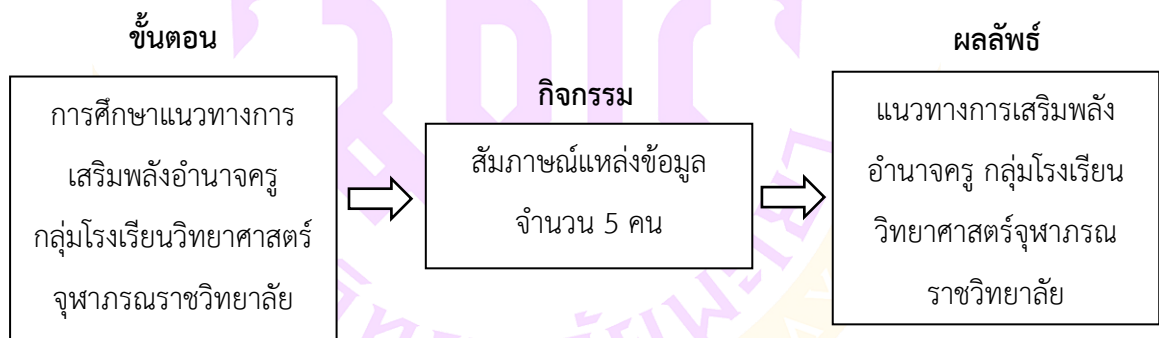
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ในบทนี้ได้เสนอรายละเอียดในประเด็น ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย



ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนการศึกษา

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,526 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียนจําแนกดังตาราง

ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดสัดส่วน

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครู และ บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู และบุคลากร ทางการศึกษา (คน)
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย	5	114	1	22
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พิษณุโลก	4	117	1	24
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ลพบุรี	5	120	1	24
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เลย	5	113	1	23
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	5	104	1	21

ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู และบุคลากร ทางการศึกษา (คน)	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวนครู และบุคลากร ทางการศึกษา (คน)
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	5	132	1	27
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ปทุมธานี	4	92	1	19
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ชลบุรี	5	85	1	17
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย เพชรบุรี	5	132	1	27
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	5	169	1	34
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย ตรัง	5	120	1	25
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ ราชวิทยาลัย สตูล	5	170	1	35
รวม		1,526		310

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
 - 1.3 อื่น ๆ
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - 2.2 ข้าราชการครู
 - 2.3 บุคลากรทางการศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5-10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4.2 ปริญญาตรี
 - 4.3 ปริญญาโท
 - 4.4 ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 ด้าน 1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์ แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความ ประโยคต่าง ๆ รวมถึงการจัดพิมพ์เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence) ระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามศัพท์ มีวิธีการให้คะแนนเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า มีค่า $IOC = 0.67$ จำนวน 2 ข้อ และ $IOC = 1.00$ จำนวน 44 ข้อ

7. ผู้วิจัยแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย และโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลำปาง ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

9. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

10. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) ประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามที่ตอบสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้วัดรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

แหล่งข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
3. ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
4. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
5. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
2. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่านและกำหนดวันในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยนัด วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ในเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ตาราง 5 แสดงวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	สถานที่
1. ดร. ภูริวรรษ คำอ้ายกาวิน ผู้อำนวยการสำนัก บริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา (สบว.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	7 กุมภาพันธ์ 2568	ออนไลน์ผ่าน แอปพลิเคชัน Google Meet
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พูนชัย ยาวีราช อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	4 กุมภาพันธ์ 2568	มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงราย
3. ดร. สมร ปาโท ประธานกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ประเทศไทย	6 กุมภาพันธ์ 2568	ออนไลน์ผ่าน แอปพลิเคชัน Google Meet
4. ดร. วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย ประเทศไทย	5 กุมภาพันธ์ 2568	โรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย

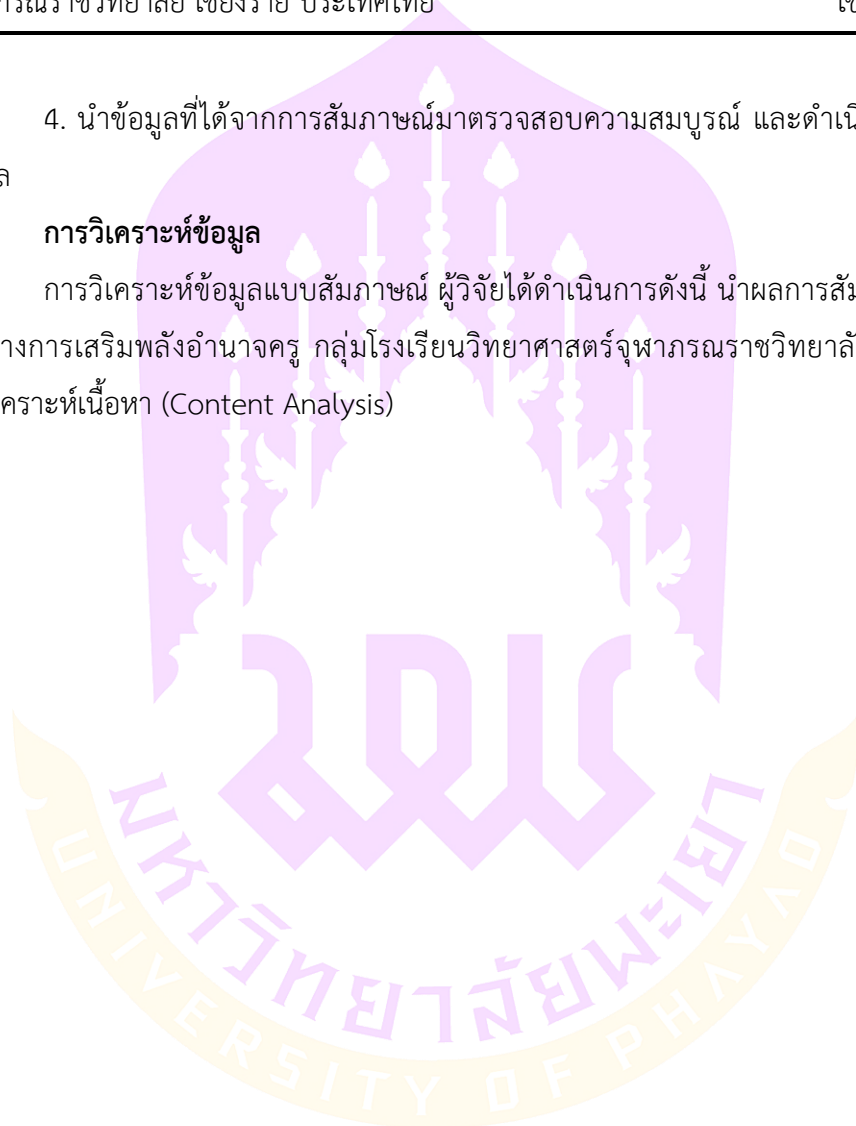
ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	สถานที่
5. นางสาวสุนทรี ชุมภูรัตน์		โรงเรียนวิทยาศาสตร์
รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์	3 กุมภาพันธ์ 2568	จุฬารณราชวิทยาลัย
จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย ประเทศไทย		เชียงราย

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	151	48.71
1.2 หญิง	159	51.29
รวม	310	100.00
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
2.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	12	3.87
2.2 ข้าราชการครู	265	85.48
2.3 บุคลากรทางการศึกษา	33	10.65
รวม	310	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	124	40.00
2.2 5 ปี – 10 ปี	136	43.87
2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	50	16.13
รวม	310	100.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
2.1 ปริญญาตรี	249	80.32
2.2 ปริญญาโท	61	19.68
รวม	310	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 51.29 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 48.71 ส่วนข้อมูลสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่ง ข้าราชการครู จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 85.48 รองลงมาเป็น บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.65 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.87 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง 5 ปี-10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 43.87 รองลงมา มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 80.32 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

การเสริมพลังอำนาจครู	n = 310		ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการได้รับข้อมูล	3.52	1.14	มาก
2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน	3.53	1.15	มาก
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม	3.53	1.12	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.49	1.14	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับเกียรติ	3.51	1.13	มาก
6. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.50	1.14	ปานกลาง
รวม	3.51	1.14	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.15) และด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.12) ส่วนด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.14)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน
วิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย ด้านการได้รับข้อมูล

ด้านการได้รับข้อมูล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระของ ข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษานำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.54	1.12	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการปิดกั้นการเข้าถึงข้อมูล	3.54	1.11	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.55	1.18	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมิน การทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลา และสถานการณ์	3.58	1.11	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเหมาะสม	3.47	1.18	ปาน กลาง	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์ และมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาเท่านั้น	3.56	1.11	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่แต่ละคนค้นคว้าหามา ได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	3.49	1.17	ปาน กลาง	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างทันทั่วทั้งที่ ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิด ความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร	3.41	1.17	ปาน กลาง	7
รวม	3.52	1.14	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยด้านการได้รับข้อมูลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.11) ส่วนข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันทั่วถึงที่ ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.17)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน

ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.56	1.14	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	3.55	1.14	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน	3.60	1.14	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้อำนาจในทางมิชอบ	3.48	1.16	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้เต็มตามศักยภาพ	3.46	1.12	ปานกลาง	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	3.45	1.12	ปานกลาง	7

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอยู่เสมอ	3.58	1.20	มาก	2
รวม	3.53	1.15	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านด้านการได้รับอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.14) ส่วนข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม มีระดับสูงสุดสภาพการเสริมพลังอำนาจครูปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.12)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม

ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองสนใจอยู่เสมอ	3.53	1.12	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรภายนอกอยู่เสมอ	3.55	1.18	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.39	1.13	ปานกลาง	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.62	1.09	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงการศึกษาดูงานยังหน่วยงานอื่น ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.50	1.11	ปานกลาง	6
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีที่ปรึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.51	1.14	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	1.06	มาก	1
รวม	3.53	1.12	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.06) ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.13)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน
วิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงขอบเขตของตามอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบก่อนปฏิบัติงาน	3.51	1.19	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.55	1.11	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.42	1.13	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อื่นในเวลาเดียวกัน	3.45	1.14	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ	3.42	1.14	ปานกลาง	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจที่เพียงพอและเหมาะสมต่องาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ	3.50	1.13	ปานกลาง	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ	3.55	1.12	มาก	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งให้อิสระในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่เข้าไปก้าวก่าย	3.50	1.16	ปานกลาง	3
รวม	3.49	1.14	ปานกลาง	

จากตาราง 11 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.12) ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.14) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.13)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับเกียรติ

ด้านการได้รับเกียรติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองอยู่เสมอ	3.54	1.09	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความ สำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม	3.45	1.13	ปานกลาง	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรด้วยความจริงใจ	3.47	1.15	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครู และบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน	3.46	1.09	ปานกลาง	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกัน	3.54	1.12	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพเวลาส่วนตัวของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอยู่เสมอ โดยไม่รุกล้ำเวลาส่วนตัวของครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.52	1.18	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการได้รับเกียรติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ โดยไม่ก้าวกายหรือมอบหมายภาระงานอื่นที่เป็นการรบกวนภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.46	1.16	ปานกลาง	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหา และความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.60	1.09	มาก	1
9. ในการประชุมประจำปี ผู้บริหารสถานศึกษากล่าว ยกย่องชมเชย ขอบคุณ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่และประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ให้ที่ประชุม รับทราบโดยทั่วกัน	3.55	1.14	มาก	2
รวม	3.51	1.13	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับเกียรติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหา และความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.09) ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.13)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจครู
กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับการสนับสนุน

ด้านการได้รับการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	3.50	1.15	ปาน กลาง	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่เป็นกันเอง	3.47	1.13	ปาน กลาง	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม และ ไม่ปิดกั้นการแสดงความสามารถ	3.54	1.15	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม เกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	3.58	1.16	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับ ความสำเร็จในการทำงาน	3.45	1.12	ปาน กลาง	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุม สรุปรงาน โดย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.49	1.10	ปาน กลาง	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	3.45	1.14	ปาน กลาง	6
รวม	3.50	1.14	ปาน กลาง	

จากตาราง 13 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ด้านการได้รับการสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.16) ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.14) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.12)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย และผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้



ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ด้านการได้รับข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
1. มีการสื่อสารถึงหลักการ เป้าหมาย และอุดมการณ์ ในหลายมิติ ทั้งแบบทางการ และไม่เป็นทางการ 2. สร้างข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อนำไปสื่อสารบอกต่อ 3. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู และบุคลากร ที่เข้ามาใหม่	1. เริ่มจากการสร้างระบบข้อมูลที่เปิดกว้าง และเข้าถึงง่าย 2. ครูควรได้รับ การอบรมเกี่ยวกับการใช้ ข้อมูลในการพัฒนาระบบ การสอน 3. มีการพัฒนาระบบสนับสนุนให้ครูสามารถ แลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ตรงระหว่างโรงเรียน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้ครู มีบทบาทในการวางแผน พัฒนาหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นหลัก	1. เปิดเผยข้อมูล ไม่ปิดกั้นโปร่งใส ทุกภาคส่วนรับรู้ 2. จัดอบรมครูใหม่ ให้ทราบถึง อุดมการณ์ และเป้าหมาย ของโรงเรียน วิทยาศาสตร์ วิทยาสาสตร์ จุฬาราชวิทยาลัย ราชวิทยาลัย 3. กระจายอำนาจ ไปยังครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา 4. ให้ความสำคัญกับ การรับรู้รับทราบ ข้อมูล	1. มีการสร้างระบบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูและผู้บริหาร รวมถึงการ พัฒนากลไก การสะท้อนกลับ (Feedback Mechanism) ที่ช่วยให้ครูสามารถ ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการเรียน ด้านข้อมูล 2. พัฒนากลไก การสะท้อนกลับ (Feedback Mechanism) ที่ช่วยให้ครูสามารถ ใช้ข้อมูลในการปรับปรุงการเรียน ด้านข้อมูล 3. มีการเข้าถึงข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง ได้ทำงานวิจัยขั้นเรียน (Action Research) เพื่อสร้างข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียน 5. มีการส่งเสริม การสอน และมีการติดตามประเมิน ผลการวิจัยขั้นเรียน ในการใช้ข้อมูล	1. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบข้อมูลให้ พื้นฐานและระบบข้อมูลที่ดีให้ เปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย 2. สนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูล ในการตัดสินใจและพัฒนากการสอน อย่างเป็นระบบ โดยอาศัย เทคโนโลยีและวัฒนธรรม การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิภาพ 3. จัดการอบรมให้กับครู และบุคลากรเพื่อให้เข้าใจข้อมูล ไปในทิศทางเดียวกัน 4. มีการสะท้อนกลับข้อมูล เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปพัฒนาต่อยอด	

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์สุพรรณบุรีวิทยาลัย ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
1. สร้างความเป็นเอกภาพ	1. มีการสนับสนุนที่เหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องของนโยบาย	1. ให้ครูเข้าใจข้อมูล และใช้วิจารณ์งานเพื่อให้งานดีขึ้น	1. ครูควรมีสิทธิในการออกแบบการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน	1. มีการสนับสนุน	1. ให้ครูมีอิสระในการสอน
การมีเป้าหมายเดียวกัน วิธีและกระบวนการ	ผู้บริหารควรลดข้อจำกัดที่ไม่จำเป็น และเปิดโอกาสให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์นักเรียนในบริบทที่แตกต่าง	2. สนับสนุนการคิดนอกกรอบกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	2. ลดข้อจำกัดและเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน	2. ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	2. ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
แล้วแต่บริบทและทรัพยากร	3. การมีมหาวิทยาลัยที่เลี้ยงแล้วผู้ทรงคุณวุฒิ	3. สนับสนุนการคิดนอกกรอบกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	3. มีการสร้างสรรค	3. มีความเป็นเอกภาพ	3. มีความเป็นเอกภาพ
ทำให้เกิดการทำงาน	4. การมีมหาวิทยาลัยที่เลี้ยงแล้วผู้ทรงคุณวุฒิ	4. สนับสนุนการคิดนอกกรอบกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	4. มีการสร้างสรรค	4. มีความเป็นเอกภาพ	4. มีความเป็นเอกภาพ
ที่หลากหลาย	5. การมีมหาวิทยาลัยที่เลี้ยงแล้วผู้ทรงคุณวุฒิ	5. สนับสนุนการคิดนอกกรอบกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	5. มีการสร้างสรรค	5. มีความเป็นเอกภาพ	5. มีความเป็นเอกภาพ
แต่ได้ผลลัพธ์	6. การมีมหาวิทยาลัยที่เลี้ยงแล้วผู้ทรงคุณวุฒิ	6. สนับสนุนการคิดนอกกรอบกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	6. มีการสร้างสรรค	6. มีความเป็นเอกภาพ	6. มีความเป็นเอกภาพ
บรรลุเป้าหมาย	7. การมีมหาวิทยาลัยที่เลี้ยงแล้วผู้ทรงคุณวุฒิ	7. สนับสนุนการคิดนอกกรอบกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์	7. มีการสร้างสรรค	7. มีความเป็นเอกภาพ	7. มีความเป็นเอกภาพ

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาสถาตร์พุทธาภรณ์ราชวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
1. สร้างวัฒนธรรม องค์กร ที่เปิดกว้าง โดยให้ครู มีโอกาสดู ความคิดเห็น และมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้านการ จัดการศึกษา	1. การกระจายอำนาจ การบริหาร ให้ครูมีสิทธิ และเสียงในการกำหนด นโยบายของโรงเรียนมากขึ้น เช่น การมีคณะกรรมการครู ที่สามารถเสนอแนะและร่วม ตัดสินใจในด้านการบริหาร จัดการโรงเรียน 2. ควรมีระบบ แรงจูงใจ ที่เป็นรูปธรรม เช่น การให้ รางวัลหรือการยกย่องครูที่มี บทบาทนำในการพัฒนา นโยบายหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมกัน	1. สร้างความ เป็นผู้นำในครู และบุคลากร ทางการศึกษา 2. มีการสลับ เปลี่ยนครูและ บุคลากร ในแต่ละ ฝ่ายงาน เพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจงาน ครู (Mentorship Program) แต่ละฝ่าย โดยมี หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร ดูแลกำกับ ร่วมกัน	1. โรงเรียนควรมีการจัด ประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นที่เป็นระบบ ให้ครูมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น และมีช่องทางสะท้อนความ คิดเห็นไปยังฝ่ายบริหาร 2. โครงการพัฒนาครู เชิงรุก ที่เปิดโอกาสให้ครู เป็นผู้นำในการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ ร่วมกันในรูปแบบทีม ข้ามสายงานหรือกลุ่มวิชาการ 3. เปิดโอกาสให้ครู มีบทบาทนำ ให้โอกาสครู ได้เป็นผู้ฝึกอบรม หรือวิทยากร 4. การให้การยอมรับและ สนับสนุนจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม	1. สร้างวัฒนธรรมการมี ส่วนร่วม สร้างบรรยากาศ การทำงานที่เปิดกว้าง และสนับสนุนการแลกเปลี่ยน ความเห็น 2. ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม กระตุ้นให้ครูทำงาน ร่วมกันในรูปแบบทีม ข้ามสายงานหรือกลุ่มวิชาการ 3. เปิดโอกาสให้ครู มีบทบาทนำ ให้โอกาสครู ได้เป็นผู้ฝึกอบรม หรือวิทยากร 4. การให้การยอมรับและ สนับสนุนจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม	1. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจัดประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถ สะท้อนความคิดเห็นไปยัง ฝ่ายบริหาร 2. จัดโครงการพัฒนาครูเชิงรุก โดยให้ครูเป็นผู้นำในกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น โครงการพี่เลี้ยงครู (Mentorship Program) การให้ครูเป็นวิทยากร ในหลักสูตรอบรม 3. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เปิดกว้าง ให้ครูรู้สึก มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย ด้านการได้รับเกียรติ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
1. มีการเชิญเกียรติให้ครูและบุคลากรที่ได้รับรางวัลหรือรางวัลหรือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1. ให้งานวิจัยและการสร้างแรงจูงใจโดยไม่เพิ่มภาระงาน	1. มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ
2. จัดทำระบบสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	2. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	2. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	2. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	2. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ
3. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	3. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	3. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	3. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	3. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ
4. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	4. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	4. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	4. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	4. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ
5. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	5. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	5. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	5. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ	5. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ 1. ให้ความสำคัญกับ

ตาราง 19 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุปแนวทาง
6. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีขั้นตอนการศึกษา 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร และเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู สูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงานและด้านการได้รับการพัฒนาส่งเสริม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านการได้รับข้อมูล ด้านการได้รับเกียรติ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1.1 ด้านการได้รับข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผยโปร่งใสและเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์ ส่วนข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำสุด

คือผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันทั่วถึงที่ ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

1.2 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการได้รับเกียรติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหาและความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

1.6 ด้านการได้รับการสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน

2. แนวทางการการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พบว่า

2.1 ด้านการได้รับข้อมูล มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.1.1 ควรมีการสร้างข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน สื่อสารแบบตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย

2.1.2 สนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและพัฒนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

2.1.3 จัดการอบรมให้กับครูและบุคลากรให้เพื่อเข้าใจข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.4 มีการสะท้อนกลับข้อมูลเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาต่อยอด

2.2 ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.2.1 ให้ครูมีอิสระในการสอน คิดสร้างสรรค์

2.2.2 ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

2.2.3 มีความเป็นเอกภาพ มีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการสนับสนุนที่เหมาะสม

2.2.4 มีระบบติดตามผลที่ยืดหยุ่น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.3.1 การพัฒนาครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยอาศัยการสนับสนุนจาก องค์กร การฝึกอบรมที่ครอบคลุม การสร้างเครือข่ายพี่เลี้ยง และการส่งเสริมให้ครูเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

2.3.2 จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันภายในองค์กร เพื่อนำข้อมูล มาพัฒนาตนเอง

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.4.1 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหาร

2.4.2 จัดโครงการพัฒนาครูเชิงรุก โดยให้ครูเป็นผู้นำในกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการพี่เลี้ยงครู (Mentorship Program) การให้ครูเป็นวิทยากรในหลักสูตรอบรม

2.4.3 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ

2.5 ด้านการได้รับเกียรติ มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.5.1 เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้การยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น

2.5.2 จัดระบบเชิดชูเกียรติที่สามารถติดตามข้อมูลย้อนหลังได้

2.5.3 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมและนำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ

2.5.4 เคารพเวลาส่วนตัว หลีกเลี่ยงการติดต่องานนอกเวลาราชการ

2.5.5 มีช่องทางในการขอบคุณหรือให้รางวัลครู

2.6 ด้านการได้รับการสนับสนุน มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.6.1 สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูโดยจัดให้มี ทุนการศึกษาต่อสำหรับครูที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ รวมถึงการสนับสนุนให้ครู เข้าร่วมอบรม วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการสอน

2.6.2 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกันเอง มีอิสระทางความคิด

2.6.3 สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการสอน

2.6.4 จัดให้มีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม เช่น ห้องพักครูที่เป็นระเบียบและน่าใช้งาน ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างการทำงานและเวลาพักผ่อน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงานและด้านการได้รับการพัฒนาส่งเสริม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มขีดความสามารถของครูในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้หลักสูตรที่เข้มข้น และมีความซับซ้อนสูง บทบาทของครูในโรงเรียนเหล่านี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการออกแบบการ

เรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน การเสริมพลังอำนาจครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนแบบบูรณาการ STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) Fullan (2016) ระบุว่า ครูที่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของตนเองมักจะสามารถพัฒนาวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง Blasé & Blasé (1994) อธิบายว่า การให้ข้อมูลที่ชัดเจนและการยกย่องบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง รองลงมาคือ ด้านการได้รับข้อมูล ด้านการได้รับเกียรติ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ

นอกจากนี้สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เมื่อพิจารณารายด้านแล้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการบริหารของโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดขอบเขตของการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสับสนในการทำงาน และส่งเสริมความคล่องตัวในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ การให้อิสระแก่ครูในการดำเนินงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมได้มากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นอิสระของครูถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญนำสู่ความสำเร็จในการสอนคนให้มีคุณภาพได้ เพราะความเป็นอิสระของครูหมายถึง เสรีภาพในการศึกษาเรียนรู้ และสอน รวมทั้งครูเป็นผู้ควบคุมกระบวนการศึกษา และมีบทบาทสำคัญในพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูควรมีความรู้ ความสามารถ และควรมีอิสระในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อจัดเตรียมวิธีการสื่อสารและกิจกรรมที่เหมาะสมตามความต้องการและความสามารถของสังคมชุมชน หากครูมีลักษณะเช่นนี้ก็สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนและมีบทบาทสำคัญในการสร้างชาติที่ดีได้ ลักษณะ จันธิมา และคณะ (2567) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1995) ที่ระบุว่า “เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และได้รับอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ” นอกจากนี้ ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Conger & Kanungo (1988) ที่กล่าวว่า “การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกมีอำนาจในการกำหนดทิศทางของตนเอง ” อีกประเด็นที่สำคัญ คือการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งช่วยให้บุคลากร

สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของ Thomas & Velthouse (1990) ระบุว่า “การให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานโดยอิงกับความสามารถของพวกเขาจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม” ในบริบทของ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งต้องการส่งเสริม การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และโครงการวิจัยของนักเรียน การที่ครูมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ย่อมช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนได้ตามความเหมาะสมของนักเรียน และสามารถสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารจะให้อิสระแก่ครูและบุคลากรการศึกษาในการทำงาน แต่ยังคงต้องมีการกำกับดูแลเพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการบริหารโครงการ การใช้งบประมาณ และการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษาโดยตรง งานวิจัยของ Yukl (2013) ระบุว่า “องค์กรที่ให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานควรมีระบบกำกับดูแลที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อองค์กร” สำหรับโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เป็นสำคัญ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถตัดสินใจในการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การให้อิสระในการจัดการงบประมาณโครงการวิจัย การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม และการกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของนักเรียน จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวทางการสอนที่ตรงกับศักยภาพของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่เน้นการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน แต่ยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในปัจจุบัน การใช้ Big Data ในการศึกษา (Educational Data Analytics) เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน โดยผลการศึกษา พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในปัจจุบัน ชนภัทร รัตนพันธ์ (2562) งานวิจัยของ Fullan (2007) ชี้ให้เห็น

ว่า “การที่ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ” โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเข้าถึงฐานข้อมูลงานวิจัย เทคโนโลยีทางการศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาความรู้และปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะของตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey (2002) ที่ระบุว่า “การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน” โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ครูมักต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญรวมถึง การสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสัมมนากับบุคลากรภายนอก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา แนวคิดของ Lave & Wenger (1991) เกี่ยวกับ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice)” ระบุว่า “การที่บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร” โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยชั้นนำ ซึ่งเอื้อให้ครูสามารถเข้าร่วมสัมมนาและอบรมกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เป็นประจำ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และครูจากโรงเรียนอื่น ๆ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาผ่านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าฝึกอบรมและศึกษาดูงานในหน่วยงานภายนอก ซึ่งช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากสถาบันอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับบริบทของตนเอง งานวิจัยของ Desimone (2009) ระบุว่า “การฝึกอบรมครูที่มีคุณภาพจะต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ครูรับผิดชอบ” การที่ครูมีโอกาสดูงานในศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัย หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะช่วยให้สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจในระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานตามความถนัดและความสนใจของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน

(Spreitzer, 1995) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังพบว่าแม้ว่าผู้บริหารจะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่ยังคงมีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาได้ในแง่ของการมอบหมายอำนาจที่ชัดเจนและเพียงพอให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบก่อนการปฏิบัติงาน เป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดความสับสนในการดำเนินงาน (Yukl, 2013) ในทางกลับกัน หากผู้บริหารไม่สามารถให้ความชัดเจนในเรื่องขอบเขตอำนาจและการตัดสินใจ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงหรือขาดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับการบรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2007) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานยังขึ้นอยู่กับการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรในการแสดงออกถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า ซึ่งในบางกรณีอาจมีปัจจัยที่ทำให้การเปิดเผยความเห็นไม่เต็มที่จากการกลัวผลกระทบที่ตามมา การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานยังคงเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคลากร การที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาวะผู้นำและมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่บุคลากรเป็นการส่งเสริมความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร (Spreitzer, 1995) การพัฒนาผู้นำในระดับต่าง ๆ โดยการให้โอกาสในการตัดสินใจและการทำงานอย่างอิสระ สามารถช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายอำนาจที่ชัดเจนและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกระดับ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

4. ด้านการได้รับการสนับสนุน สภาพการเสริมพลังอำนาจครูในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dee et al. (2003) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่มีความท้าทายสูงเช่นโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ยุติธรรมและเหมาะสม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาอย่างโปร่งใส ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ

ในการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นธรรมชาติแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (Spreitzer, 1995) นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานต่างๆ ซึ่งสามารถส่งเสริมความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและการตัดสินใจในองค์กรได้ (Fullan, 2007) ผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมและสรุปงานอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นนั้นช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างและเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานได้ดีขึ้น ในบริบทของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์และการวิจัยของนักเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหารในการให้ทรัพยากรที่เพียงพอและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Yukl, 2013) การให้ความสำคัญกับการประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นก็เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานในโรงเรียนได้ ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นนั้น สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กรที่เน้นการให้โอกาสและทรัพยากรที่เพียงพอแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Spreitzer, 1995) ซึ่งในกรณีของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การเสริมพลังอำนาจเช่นนี้จะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับนักเรียนและผลักดันการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูให้แข็งแรงและดียิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการได้รับข้อมูล พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันท่วงที ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร ควรควรพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารใช้ระบบแจ้งเตือน จัดประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากครู เพื่อให้มั่นใจว่าการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครูมีความต่อเนื่อง และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานทางการศึกษา

2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ควรมีการกระจายอำนาจในการบริหาร

งบประมาณ โปร่งใส และยืดหยุ่น รวมถึงพัฒนาศักยภาพครูด้านการบริหารงบประมาณ เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและการจัดการศึกษา

3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม พบว่า ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดทำแผนพัฒนาครูที่เป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงมีมาตรการจูงใจให้ครูเข้าร่วมการอบรม ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงาน อยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสดงภาวะผู้นำ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้โอกาสในการเป็นผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างเงื่อนไขที่ทำให้ครูสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ อีกทั้งผู้บริหารควรแสดงถึงการรับผิดชอบต่อร่วมกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน โดยการไม่โทษหรือวิจารณ์ครูและบุคลากรทันที แต่ควรมีท่าทีที่สนับสนุนและเข้าใจ รวมถึงช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุของข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

5. ด้านการได้รับเกียรติ พบว่า ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ควรมีการจัดทำแผนการยอมรับและให้รางวัลที่เป็นรูปธรรม โดยอาจมีกระบวนการที่สามารถติดตามและประเมินผลความสำเร็จของครูในระยะยาวได้ โดยไม่จำกัดแค่เพียงช่วงเวลาหรือโอกาสพิเศษเพียงครั้งเดียว

6. ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน ควรสร้างกระบวนการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะและประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการมีส่วนร่วมในการทำงาน กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

2. ควรมีการทำวิจัยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย



บรรณานุกรม

- กรวรรณ พุทธิวิช. (2559). การเสริมพลังอำนาจ: ความหมายและกระบวนการ. *วารสารการพัฒนาองค์กร*, 9(2), 122–130.
- กลวัชร สุขศรีใส. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการราชภัฏฉะเชิงเทรา*, 10(2), 106–116.
- กานต์ฤทัย ชลวิทย์. (2558). การเสริมพลังอำนาจในองค์กร: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสารการบริหารและการจัดการ*, 11(2), 45–52.
- กุหลาบ บึงไสย. (2551). การศึกษาและการพัฒนาองค์กรในสังคมไทย: มุมมองจากแนวคิดองค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนภัทร รัตนพันธ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ: กรณีศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัยตรัง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ณัฐภูมิ ปั่นเหม่งเพชร. (2558). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ทิวา มีรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- ธัญยสิดา สุรศิษฐ์ขานล. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจในครูเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน. *วารสารการศึกษาพัฒนา*, 12(3), 44–52.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). การพัฒนาและการฝึกอบรมในองค์กร: มุมมองจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปฐมาภรณ์ สานุกุล. (2565). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน
กำแพงแสน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร (สาขาศึกษาศาสตร์), 10(2), 56–68.
- พัชรี บุญนาคแย้ม. (2551). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร].
- พิชญา แสงทองทิพย์. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.
วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 53–67.
- มณีนรีตนา โนนห้าวร. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ลักขณา จันธิมา, วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล, & มนสิข สัทธสมบุรณ์. (2567). ความเป็นอิสระของครู: สู่
ความสำเร็จในการสอน. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(2), 51-59.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพ
ผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สมจิต สงสาร. (2552). การเสริมพลังอำนาจในงานบริหาร: บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูและ
บุคลากร. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา*. สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เอกนคร อัครธรรมโม. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 9(1), 241–261.
- Almaseb, M., & Julia, M. (2007). Empowerment strategies for marginalized individuals and communities: A socio-political approach. *Journal of Community Development*, 32(4), 231–247.
- Bertelsen, D., & Holland, P. (2006). Empowerment as a process: Increasing organizational capacity to meet goals. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 1011–1025.
- Blasé, J., & Blase, J. R. (1994). *Empowering teachers: What successful principals do*. Corwin Press.
- Brancato, V. (2007). Empowerment of nursing faculty: Exploring the relationship between empowerment perceptions and role in the workplace. *Journal of Nursing Education*, 46(7), 301–307.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(11), 96–106.
- Clutterbuck, D., & Oates, P. (1995). *Empowering employees: The power of creating a culture of accountability and commitment*. Kogan Page.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2003). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, 38(1), 5–34.
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.

- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Greasley, K. (2005). Empowerment in organizations: A management perspective. *International Journal of Management Reviews*, 7(3), 179–191.
- Greenberg, J. (2011). *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed.). Psychology Press.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4), 99–107.
- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. (1998). Teacher empowerment and school climate: An examination of the relationship between empowerment and organizational effectiveness. *Journal of Educational Research*, 91(3), 173–182.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. *Journal of Nursing Administration*, 26(9), 27–35.
- Lashley, C. (2001). Empowerment and leadership: A critical analysis. *Journal of Management Development*, 20(7), 584–599.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Schwartz, R. (2001). Empowerment models for teachers: A pyramid approach to professional development and collaboration. *Educational Leadership*, 58(1), 45–50.
- Scott, W. R., & Jaffe, D. (1991). Organizational theory and practice: A critical approach. *Journal of Organizational Change*, 4(2), 23–44.

- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(6), 951–960.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. *Journal of Educational Research*, 32(4), 38–52.
- Siegel, D., & Gardner, H. (2000). Empowerment: A multidimensional concept related to the work context. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 271–286.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 39(11), 1442–1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Tracy, M. (1990). Empowerment at work: A guide to leadership in the workplace. *Journal of Leadership and Organizational Development*, 11(2), 23–34.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2016). *Developing management skills* (9th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zimmerman, M.A. (2000). *Empowerment Theory*. In: Rappaport, J., Seidman, E. (eds) *Handbook of Community Psychology*. Springer, Boston, MA.
https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม ผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา
ประเทศไทย
2. ดร. วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เชียงราย
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ประเทศไทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย
3. ดร. อนวัช อุ่ณกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 อำเภอเชียงแสน
จังหวัดเชียงราย ประเทศไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษา เชียงราย เขต 3

รายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. ภูวรินทร์ คำอ้ายกาวิ่น ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานความเป็นเลิศ
ด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา (สบว.) สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พูนชัย ยาวีราช อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
3. ดร. สมร ปาโท ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ
ราชวิทยาลัย ประเทศไทย
4. ดร. วันสว่าง สิงห์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย
เชียงราย ประเทศไทย
5. นางสาวสุนทรี ชุมภูรัตน์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราช
วิทยาลัย เชียงราย ประเทศไทย

ภาคผนวก ข ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

เกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information)						
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระของข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการปิดกั้นการเข้าถึงข้อมูล	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ข้อมูลย้อนกลับผ่านการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินการทำงาน หรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์และมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่แต่ละคนค้นคว้าหามาได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันทั่วถึง ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy)						
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้อำนาจในทางมิชอบ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้เต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion)						
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองสนใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรภายนอกอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดโครงการศึกษาดูงาน ยังหน่วยงานอื่น ๆ ให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ เสมอ เพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดให้มีที่ปรึกษาสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการทำงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation)						
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงขอบเขตของตาม อำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทราบ ก่อนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อื่นในเวลาเดียวกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

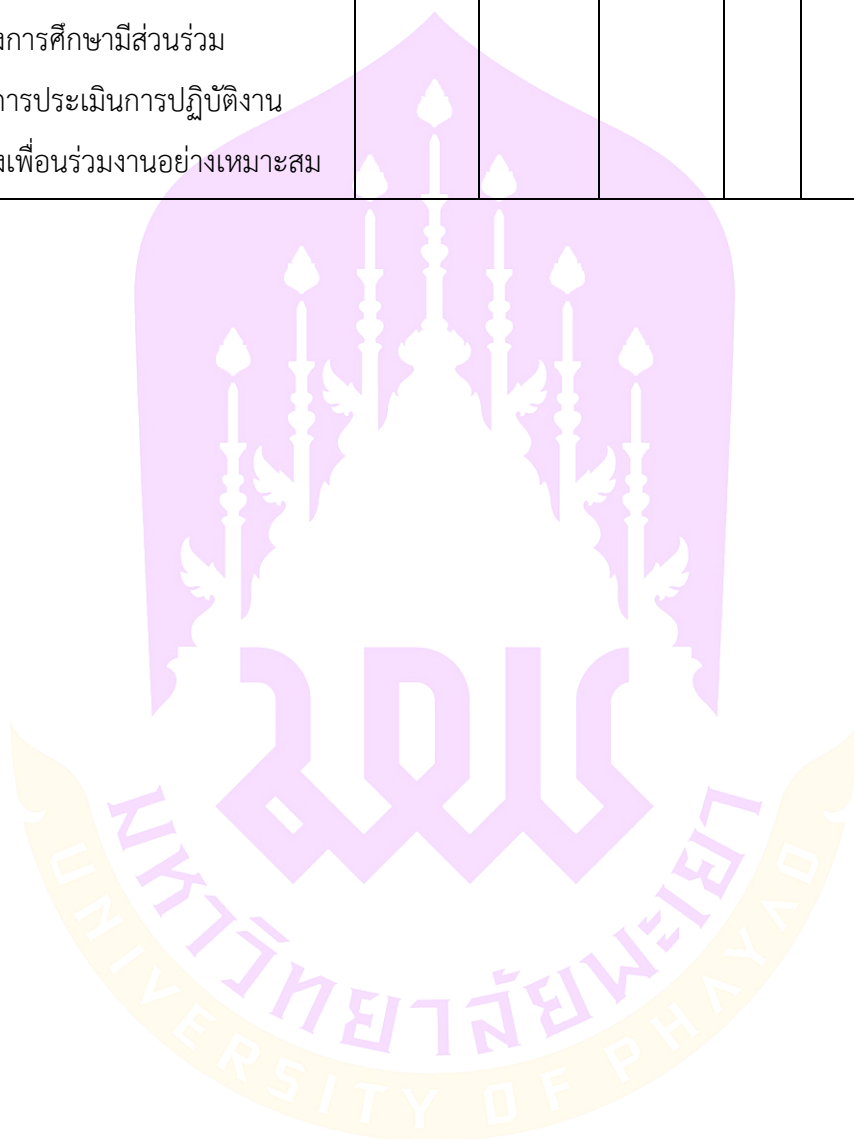
ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจที่เพียงพอและเหมาะสมต่องาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งให้อิสระในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ โดยไม่เข้าไปก้าวก่าย	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect)						
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพเวลาส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ โดยไม่รบกวนเวลาส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพ ในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครู และบุคลากรทางการศึกษา อยู่เสมอ โดยไม่ก้าวก่าย หรือมอบหมายภาระงานอื่น ที่เป็นการรบกวนภาระหน้าที่ส่วนตัว ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5.8 ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ ปัญหา และความยากลำบาก ในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือ ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5.9 ในการประชุมประจำปี ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวยกย่อง ชมเชย ขอบคุณ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่และ ประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ให้ที่ประชุมรับทราบโดยทั่วกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)						
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่เป็นกันเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเหมาะสม และไม่ปิดกั้น การแสดงความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ ด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้การยอมรับครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับ ความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการประชุม สรุปรงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6.7 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการประเมินการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงรายและโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬารณราชวิทยาลัยลำปาง ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ดังนี้

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.969	46

จากผลการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค คำนวณค่าระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ภาคผนวก ง เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู

กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับประกอบด้วย 6 ด้าน 1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work autonomy) 3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and promotion opportunities) 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work participation) 5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) 6. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงเพื่อความสมบูรณ์ของวิจัย

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงองค์กรของท่านแต่ประการใด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง
☐ อื่น ๆ

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ข้าราชการครู
☐ บุคลากรทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 ปี-10 ปี
☐ 10 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน 1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) 6. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อ สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตามความเป็นจริง โปรดพิจารณารายการคำถามต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตัวอย่าง ด้าน 1 การได้รับข้อมูล (Data and Information)

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับการเสริมพลัง อำนาจครู				
		5	4	3	2	1
ด้าน 1 การได้รับข้อมูล (Data and Information)						
00.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระของข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง		✓			

คำตอบ ☒ ในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระของข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง มีความเห็นว่า มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์
จุฬารณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อ สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียน
วิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตามความเป็นจริง โปรดพิจารณารายการคำถามต่อไปนี้
แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information)						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระของข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการปิดกั้นการเข้าถึงข้อมูล					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์และมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่แต่ละคนค้นคว้าหามาได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันทั่วทั้งที่ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร					
ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy)						
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจและหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลได้อย่างเหมาะสม เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้อำนาจในทางมิชอบ					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้เต็มตามศักยภาพ					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอยู่เสมอ					
ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion)						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองสนใจอยู่เสมอ					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
17.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรภายนอกอยู่เสมอ					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงการศึกษาดูงานยังหน่วยงานอื่น ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีที่ปรึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอย่างเหมาะสม					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation)						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงขอบเขตของตามอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบก่อนปฏิบัติงาน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ แต่ก็ให้ความสำคัญกับการบรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อื่นในเวลาเดียวกัน					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจที่เพียงพอและเหมาะสมต่องานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งให้อิสระในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ โดยไม่เข้าไปก้าวก่าย					
ด้านการได้รับเกียรติ (Respect)						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองอยู่เสมอ					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและรางวัลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรด้วยความจริงใจ					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพเวลาส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ โดยไม่รบกวนเวลาส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในภาระหน้าที่ส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ โดยไม่ก้าวก่ายหรือมอบหมายภาระงานอื่นที่เป็นการรบกวนภาระหน้าที่ส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหาและความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
39.	ในการประชุมประจำปี ผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวยกย่องชมเชย ขอบคุณ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่และประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ให้ที่ประชุมรับทราบโดยทั่วกัน					
ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)						
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
41.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง					

ข้อ	สภาพการเสริมพลังอำนาจครู	ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู				
		5	4	3	2	1
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม และไม่ปิดกั้นการแสดงความสามารถ					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสรุปงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information)
2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy)
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion)
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation)
5. ด้านการได้รับเกียรติ (Respect)
6. ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)

2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา
- 2.2 อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา
- 2.3 ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
- 2.4 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
- 2.5 ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงองค์กรของท่านแต่ประการใด

4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้ เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....

ตอนที่2 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ท่านมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) อย่างไร
2. ท่านมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) อย่างไร
3. ท่านมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion) อย่างไร
4. ท่านมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) อย่างไร
5. ท่านมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการได้รับเกียรติ (Respect) อย่างไร
6. ท่านมีแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) อย่างไร

ผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....ถึง.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เบญจามินญ์ จินตรารักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	24 พฤศจิกายน 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 ศษ.บ. (สุขศึกษาและพลศึกษา), มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	62 หมู่ 6 ตำบลทรายขาว อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	เบญจามินญ์ จินตรารักษ์. (ผู้บรรยาย). (26 เมษายน 2568). การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11 (หน้า 326-341). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-