

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*

TEACHER EMPOWERMENT MODEL FOR PRIMARY SCHOOLS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

สุขวัชร เทพปิน

Sukawat Teppin

ศศิรา แพงไทย

Sasirada Paengthai

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

North Eastern University, Thailand

E-mail: sunka055@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีผสมผสาน (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา 325 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index : IOC) และ ค่าดัชนี PNI_{Modified} ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มี 6 ด้าน คือ 1.1) ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 1.2) ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี 1.3) ด้านให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน 1.4) ด้านให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน 1.5) ด้านส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 1.6) ด้านสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้เป็นอิสระ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่

* Received 30 March 2020; Revised 15 May 2020; Accepted 19 May 2020



ในระดับมาก 3) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 3.1) พัฒนาเสริมสร้างกระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับครู 3.2) ยกระดับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร 3.3) สร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กรและ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพิ่มพลังอำนาจ

คำสำคัญ: รูปแบบ, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, ครู, จังหวัดขอนแก่น

Abstract

The objectives of this article were: 1) to study of teacher empowerment, the composition of Primary School Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office. 2) to study current conditions and the desirable condition of teacher empowerment, of Primary School Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office. 3) to Developing teacher empowerment model , of Primary School Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office. The mixed-methods research was conducted, using sample group of teachers and educaijonal presonnel with a total of 325 persons through stratified random sampling. The instruments used were interview form, questionnaire, assessment form for evaluation of the appropriateness, feasibility and utility of the strategies. Statistics used were Mean, Standard Deviation (SD.), Item Objective Congruence Index (IOC) and PNI_{modified}. The research findings were follows. 1) The composition of teacher empowerment, of Primary School Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office. Composition with 6 aspects are. 1.1) Create participation in teacher decisions. 1.2) Build trust and good relationships. 1.3) Give confidence and give an opportunity to work. 1.4) Give an opportunity to show responsibility and vision of work. 1.5) Promoting strong leadership. And 1.6) Create an atmosphere of independent work environmen. 2) The current conditions and the desirable condition of teacher empowerment, of Primary School Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office. in overall, it is modulate level. As for the desirable condition, all are at the highest level. 3) The Developing teacher empowerment model , of Primary School Under Khonkaen Primary Educational Service Area Office. 3.1) Develop, strengthen the training process for leadership development with teachers. 3.2) Enhance the level of good relations in the organization. 3.3) Create a positive



attitude and atmosphere in the organization. And 3.4) Creating an atmosphere of learning that empowers.

Keywords: Model, Teacher Empowerment, Teacher, Khon Kaen Province

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้าง “สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยมีพันธกิจแรกคือ หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บททั่วไปความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษามีโรงเรียนในสังกัด 30,148 โรงเรียน กระจายไปทุกพื้นที่ของประเทศไทย ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยมากพบว่า ชุมชนที่ตั้งของโรงเรียนจะเป็นชุมชนขนาดเล็กและส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ทำให้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนดังกล่าวทำให้เป็นโรงเรียนประสบปัญหาหลาย ๆ ประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลงทุนของภาครัฐที่มีต้นทุนสูง ปัญหาคุณภาพนักเรียนอันเป็นผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ขาดความพร้อมด้านปัจจัย เช่น งบประมาณได้น้อย เพราะเกณฑ์จัดสรรยึดจำนวนเด็กเป็นเกณฑ์ การขาดแคลนบุคลากร ครูไม่ครบชั้น ขาดครูชำนาญการเฉพาะด้าน ขาดแคลนวัสดุสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน และเทคโนโลยี เป็นต้น (สมเดช สีแสง, 2550) ปัญหาของโรงเรียนยังรอการแก้ไขปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนจัดการให้มีการยกระดับคุณภาพขึ้นได้ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์มองไกล คิดไกล และต้องปฏิบัติให้ได้อย่างเกิดผลดี หากเปรียบเทียบกับนานาชาติแล้วจะพบว่าการจัดการศึกษาของไทยใช้งบประมาณสูงกว่ามากแต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับกลับด้อยกว่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพดังจะเห็นได้จากผลการวัดและประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติ (Programme for International Students Assessment 2015 หรือ PISA 2015) ได้จัดให้การศึกษามีสภาพอยู่ในลำดับที่ 55 จาก 70 ประเทศ (OECD, 2016)



การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายระดับทั้งต่อบุคคลและองค์กรและสังคม กล่าวคือเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จ เพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีความสุข มุ่งมั่น พยายามให้กับงาน มีความผูกพันต่อองค์กรยังประโยชน์ต่อผู้รับบริการจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจะส่งผลโดยตรงต่อการสอนและการเรียนรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ เสริมสร้างภาวะผู้นำครูในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สมจิต สงสาร, 2552)

แนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมีจุดเริ่มต้นมาจากแนวความคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวความคิดนี้คือ เปาโล แฟร์ (Freire, P., 1970) นอกจากนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้อย่างหลากหลายทั้งในมิติที่เป็นกระบวนการ(Process)ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Outcome) และผลิตภาพ (Productivity) Zimmerman ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับองค์กรเป็นการเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกันและการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน (Zimmerman, M. A. & Rappaport, J., 1988) พลังอำนาจในการทำงานของครูคือ พลังความสามารถทำงานการคิด การทำงานและหมายรวมถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูคือกระบวนการให้ความรู้ในสิ่งที่เป็นปัจจัยสาเหตุ สภาพแวดล้อมรวมถึงกระบวนการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวครูซึ่งสิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบอย่างมีความสุข (Muchinsky, P. M., 1993) ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพบุคคลโดยผ่านบุคคลโดยผู้บริหารถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จึงเปรียบเสมือนการติดอาวุธทางปัญญาที่ช่วยให้ครูบรรลุภารกิจที่รับผิดชอบทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่กำหนด ใ้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น มีคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เพื่อบรรลุผลสำเร็จของตนเองของทีมงานและองค์กร (สมวรรณ เทพทอง, 2556) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างมาก เนื่องจากมีผลการวิจัยต่าง ๆ สนับสนุนว่า เมื่อครูได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อทัศนคติ และการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง อาทิ ครูรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถหรือมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ซึ่งครูมีความสามารถที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาทักษะในการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถบริหารจัดการตนเอง (Clutterbuck, D. & Kernaghan, S., 1995)



จากหลักการเหตุผล และแนวโน้มสภาพปัญหาของปัญหาการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นประโยชน์ และความสำคัญการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไปใช้ในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารให้กับโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร ทำให้ครูได้เห็นคุณค่า ศักยภาพ และความสามารถของตน อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ โรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีผสมผสาน (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 325 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นหรือชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index : IOC) และ ค่าดัชนี PNI_{Modified} และดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้ คือ 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน



2) เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา และ 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกัน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นหรือชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index : IOC) และ ค่าดัชนี PNI_{Modified}

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ Matrix Analysis การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group-Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ คือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 13 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือผู้อำนวยการสถานศึกษาครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 10 คน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น จากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการวิเคราะห์ได้องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 2) ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี 3) ด้านให้ความ



เชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน 4) ด้านให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน 5) ด้านส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 6) ด้านสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลางระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = .19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพปัจจุบันปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = .16) ด้านการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = .17) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = .25) ด้านการให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = .21) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ($\bar{X} = 2.59$, S.D. = .15) และด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = .20) ตามลำดับ

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .32) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .23) ด้านการให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .55) ด้านการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .18) ด้านการให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .37) และด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .21) ตามลำดับ

3. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบได้ดังต่อไปนี้

3.1 พัฒนาเสริมสร้างกระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับครู มี 4 มาตรการ คือ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ 2) เพิ่มศักยภาพครูในเรื่องการมีภาวะผู้นำในตนเอง 3) พัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมที่ช่วยส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำ 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



3.2 ยกระดับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร มี 2 มาตรการคือ 1) ส่งเสริมการการฝึกอบรมผู้บริหารและครูเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร 2) พัฒนาผู้บริหารด้วยการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเกิดความไว้วางใจ

3.3 สร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กรและ มี 3 มาตรการ คือ 1) ผู้บริหารจัดสภาวะแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน 2) ผู้บริหารจัดสถานที่เอื้อต่อบรรยากาศการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดสภาพแวดล้อม

3.4 การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพิ่มพลังอำนาจ มี 4 มาตรการคือ 1) จัดสภาวะแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองเกิดความรู้สึกรักเป็นอิสระ 2) จัดสถานที่เอื้อต่อบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 3) ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณและอำนวยความสะดวกในการจัดสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า องค์ประกอบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 2) ด้านสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี 3) ด้านให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงาน 4) ด้านให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน 5) ด้านส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 6) ด้านสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ให้ยืนยันองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 6 องค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า หากโรงเรียนใดมีการดำเนินการตามองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนี้แล้วจะสามารถทำให้โรงเรียนเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวธิดา ขาปัญญา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยทฤษฎีฐานราก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เป็นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับเงื่อนไขเชิงสาเหตุ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ เงื่อนไขเชิงบริบทผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน



ประถมศึกษามีความหมายต่อคนในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (ยุวธิดา ซาปัญญา, 2554) และจากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจโครงสร้างเป็นส่วนที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานในขณะที่บางงานวิจัยระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของครู เป็นการบริหารบุคคลด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ครูมีความมั่นใจ มีความตระหนักในหน้าที่ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ปกครองและชุมชนยอมรับ (Honold, L., 1997)

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูพัฒนาครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นทั้ง 6 ด้านพบว่า มีสภาพปัจจุบันมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านซึ่งมีการปฏิบัติเรียงระดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู การให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ การให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงานและด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในรับมาก 5 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับระดับความประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู การให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ การให้ความเชื่อมั่นและให้โอกาสในการปฏิบัติงานและ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยพิจารณาจุดตัดที่ 3.50 (จากระบบ 5 ระดับ) ผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับไม่ดีต้องปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีสภาพปัญหาด้านวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไปและบริหารบุคคลตามลำดับ การส่งเสริมภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสภาพที่พึงประสงค์และสภาพปัจจุบันในทุกด้าน การนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป (เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย, 2553)

3. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย

3.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการยกระดับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุดคือ ด้านการสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กร แสดงให้เห็นว่าการสร้างสัมพันธภาพในองค์กรมีความสำคัญมากในการบริหารองค์กร เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมพลังอำนาจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลในงานซึ่งจะส่งผลดีในองค์กรต่อไป

3.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุด คือ ด้านการสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่วนรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ด้านการยกระดับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร แสดงให้เห็นว่า ครูต่างเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กร เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ บึงไสย ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำพู เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนพบว่า ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กร (กุหลาบ บึงไสย, 2553)

3.3 ผลการประเมินความมีประโยชน์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยความมีประโยชน์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่วนรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ด้านการปรับกระบวนการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ในบริบทของแต่ละโรงเรียนนั้น จะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ งามนกนก ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรการเพิ่มอำนาจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าภายหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า

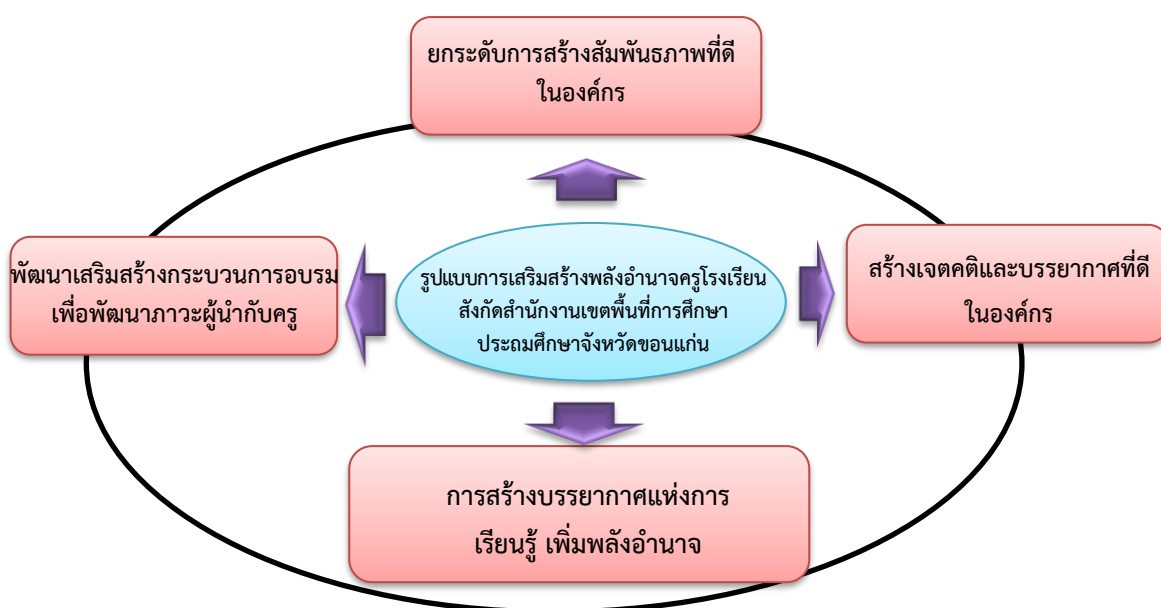


องค์ประกอบของรูปแบบการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนจัดเป็นระบบ มีระเบียบ สะอาดร่มรื่นสวยงาม (สุเมธ งามกนก, 2549)

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบองค์ประกอบรูปแบบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) พัฒนาเสริมสร้างกระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับครู 2) ยุทธศาสตร์การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร 3) สร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กรและ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพิ่มพลังอำนาจ

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดขอนแก่น



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ ด้านองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มี 6 ด้าน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การ เสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด ขอนแก่น พบว่า ความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน



กลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย การพัฒนาเสริมสร้างกระบวนการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับครู การยกระดับการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร การสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพิ่มพลังอำนาจ

ข้อเสนอแนะ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น สร้างขึ้นจากข้อมูลผลการวิเคราะห์โรงเรียนมุ่งเน้นที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาภายใต้บริบทของโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขนาดอื่นควรจะนำรูปแบบไปปรับใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สยามสปอร์ต ชินดิเคท จำกัด.
- กุหลาบ บึงไสย. (2553). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เชิดศักดิ์ ศรีสง่าชัย. (2553). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ยุวธิดา ขาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิต สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมเดช สีแสง. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3. นครสวรรค์: ริมปีงการพิมพ์.
- สมวรรณ เทพทอง. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุเมธ งามกนก. (2549). หลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มอำนาจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎฐิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Clutterbuck, D. & Kernaghan, S. (1995). The power of empowerment. London: Kogan Press.
- Freire, P. (1970). Pedagogy of The Oppressed. New York: The Seabury Press.
- Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. Empowerment in the Organization, 5(4), 202-212.
- Muchinsky, P. M. (1993). Psychology to work: An introduction to industrial and organization Psychology. California: Publishing Co.
- OECD. (2016). PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education. Paris: OECD Publishing.
- Zimmerman, M. A. & Rappaport, J. (1988). American Journal of Community Psychology. American Journal of Community Psychology, 16(1), 725-750.