

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมเกียรติ แก้วมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตุลาคม 2555

การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมเกียรติ แก้วมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

DEVELOPMENT OF AN EMPOWERMENT MODEL FOR TEACHERS UNDER
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

SOMKIAT KAEWMANEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the

Doctor of Education Degree in Educational Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

October 2012

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดย	สมเกียรติ แก้วมณี
สาขา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.วีรภัทร ภัทรกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร แมลงภู

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ดร.กীরดี ศรีวิเชียร)

..... กรรมการ
(ดร.วีรภัทร ภัทรกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร แมลงภู)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

..... กรรมการ
(ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

..... อธิการบดี
(ดร.นุรพาทีศ พลอยสุวรรณ)

ตุลาคม พ.ศ. 2555

สมเกียรติ แก้วมณี. (2555). การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา).
พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อาจารย์ที่ปรึกษา :
ดร.วิรัช ภัทรกุล, รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร แมลงภู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัย มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1
พัฒนารูปแบบ มี 3 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษา
สภาพและปัญหาการเสริมพลังการทำงานของครู 3) ร่างรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิให้
สัมภาษณ์เพื่อจัดทำร่างรูปแบบ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ มี 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ตรวจสอบความถูกต้อง 2) ตรวจสอบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง จำนวน
20 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ มี 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ทบทวน
รูปแบบ 2) ปรับปรุงรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ คู่มือการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูที่พัฒนาขึ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนด
วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของ
สถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การปรับปรุงระบบการทำงาน
ของสถานศึกษา ได้แก่ การให้ความอิสระ การสร้างบรรยากาศ การสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุน
ทรัพยากร และการสร้างและพัฒนาเครือข่าย 4) ฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้า
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และการฝึกอบรม 5) การประเมินผลและปรับปรุง ได้แก่ การประเมินผล
และการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

2. รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สูงกว่า
เกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Somkiat Kaewmanee. (2012). **Development of an Empowerment Model for Teachers under the Office of the Basic Education Commission.** A Doctoral Thesis, Ed.D. (Educational Administration). Phranakhon Si Ayutthaya : Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Advisory Committee : Dr.Weeraphat Phattharakul, Associate Professor Dr.Somporn Malangphoo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop an empowerment model for teachers under the Office of the Basic Education Commission. The research process consisted of 3 phases. Phase 1: developing the model, including 3 steps: 1) exploring relevant documents and researches; 2) studying the conditions and problems concerning the teachers' empowerment; 3) making a draft of the model. The sample group included 12 scholars to be interviewed to design the model. The research instrument comprised an interview form. Phase 2: examining the model, including 2 steps: 1) checking accuracy; 2) checking suitability and feasibility. The sample group included 20 experts to examine its accuracy; 200 school administrators and specialized teachers to explore suitability and feasibility. The research instrument comprised a questionnaire. Phase 3: reviewing and improving the model consisting of 2 steps: 1) reviewing; and 2) improving. The sample group included 9 scholars to review the model. The research instrument comprised a handbook for group discussion. Statistical analysis was performed in terms of percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results revealed that:

1. The teacher empowerment model comprised 5 components: 1) objective and strategy setting, including management participation; 2) structural improvement, for instance, promoting participation, authorizing, giving responsibility, promoting leadership and participating in decision making; 3) working system improvement, regarding encouraging independence, creating pleasant atmosphere, enhancing spiritual motivation, providing resources as well as establishing and developing a network; 4) training and development, concerning promoting professional progress, knowledge and skills; and 5) evaluation and improvement, including evaluating, improving and developing.
2. The empowerment model for teachers was more suitable and feasible than the criteria previously set with a statistically significant level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้รับความกรุณาจาก ดร.วีรภัทร ภัทรกุล ที่ปรึกษาหลักที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือตรวจสอบความถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมพร แผลงภู ที่ปรึกษาร่วมที่คอยช่วยเหลือแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กิริติ ศรีวิเชียร ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้แนวคิดในการทำวิทยานิพนธ์ มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ และ ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และการสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีวิถียุทธศาสตร์เชี่ยวชาญสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความกรุณาและเสียสละ ในการสัมภาษณ์พร้อมทั้งเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณครอบครัว แก้วมณี เพื่อน ๆ ทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนด้วยดีตลอดมา

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมเกียรติ แก้วมณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	12
ความหมายของรูปแบบ	12
ประเภทของรูปแบบ	14
องค์ประกอบของรูปแบบ	15
การพัฒนารูปแบบ.....	16
การตรวจสอบรูปแบบ.....	22
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงาน	22
ความหมายและความสำคัญของพลังการทำงาน.....	22
ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลัง.....	26
ความเป็นมาของการเสริมพลังการทำงาน	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	แนวคิดของการเสริมพลังการทำงาน	31
	หลักการและเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน	33
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน.....	36
	กระบวนการเสริมพลังการทำงาน	41
	รูปแบบของการเสริมพลังการทำงาน	44
	ปัญหาและอุปสรรคของการเสริมพลังการทำงาน	55
	ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงานของครู.....	56
	ความสำคัญของพลังการทำงานของครู.....	56
	แนวคิดของการเสริมพลังการทำงานของครู	61
	หลักการและเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงานของครู	64
	ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงานของครู	66
	กระบวนการเสริมพลังการทำงานของครู.....	72
	นโยบายและแนวทางการพัฒนาครู.....	76
	ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ.....	79
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน	81
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงานของครู.....	83
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
	ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ	91
	ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ	93
	ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ	100
	สรุปขั้นตอนการวิจัย.....	103
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
	ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ	105
	ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ	108
	ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ	160
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	161

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	163
สรุปผลการวิจัย	163
อภิปรายผล	166
ข้อเสนอแนะ	170
บรรณานุกรม	172
ภาคผนวก	189
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำ วิทยานิพนธ์ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายชื่อผู้เข้าร่วม ประชุมเชิงปฏิบัติการ	190
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ ในการทำวิทยานิพนธ์ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการทำวิทยานิพนธ์ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ หนังสือขอเชิญเข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการ	196
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และคู่มือการสนทนากลุ่ม	202
ประวัติย่อผู้วิจัย	232

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ความสอดคล้องเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ.....	21
2 การสังเคราะห์ความสอดคล้องเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังการทำงาน.....	54
3 การสังเคราะห์ความสอดคล้องเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงานของครู.....	75
4 จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค	96
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา.....	113
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูและ ค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	115
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	116
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา(การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการทำงานร่วมกัน) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	118
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....	119
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา(การส่งเสริมภาวะผู้นำ)และ ค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	120

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมีส่วนร่วมตัดสินใจ) และ ค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	122
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงระบบ การทำงานของสถานศึกษา (การให้ความอิสระ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	123
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา(การสร้างบรรยากาศ) และ ค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	125
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างขวัญกำลังใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	126
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงระบบ การทำงานของสถานศึกษา (การสนับสนุนทรัพยากร) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	128
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา(การสร้างและพัฒนา เครือข่าย) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	129
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการฝึกอบรม และพัฒนา(การส่งเสริมความก้าวหน้า) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านฝึกอบรมและพัฒนา (การพัฒนาความรู้ ทักษะ) และค่าสถิติ t ในการ ทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 132</p>
19	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านฝึกอบรม และพัฒนา (การฝึกอบรม) และค่าสถิติ t ในการทดสอบ ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์..... 133</p>
20	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการประเมินผล และปรับปรุง (การประเมินผล) และค่าสถิติ t ในการ ทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์..... 135</p>
21	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการประเมินผล และปรับปรุง(การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 136</p>
22	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 137</p>
23	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และ กลยุทธ์ (การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบ ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์..... 138</p>
24	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของ สถานศึกษา (การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์..... 140</p>

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
25	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	142
26	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมภาวะผู้นำ)และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	143
27	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมีส่วนร่วมตัดสินใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	144
28	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การให้ความอิสระ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	146
29	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา(การสร้างบรรยากาศ)และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	147
30	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา(การสร้างขวัญกำลังใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	148
31	<p>ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสนับสนุนทรัพยากร)และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.....</p>	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของ ของสถานศึกษา(การสร้างและพัฒนาเครือข่าย) และค่าสถิติ t ในการทดสอบ ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 151
33	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การส่งเสริมความก้าวหน้า) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์.... 153
34	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การพัฒนาความรู้ ทักษะ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์..... 154
35	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การฝึกอบรม) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์..... 155
36	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการประเมินผลและปรับปรุง พัฒนา(การประเมินผล) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 157
37	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการประเมินผล (การปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน) และปรับปรุงและค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์..... 158

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	8
2 ปิรามิดอำนาจของเทรซี.....	46
3 รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมพลังของกินลอร์.....	51
4 รูปแบบองค์กรกระจายอำนาจของเบตนชาร์ด คาร์ลอสและเรนคอล์ฟ.....	52
5 สรุปลขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	104
6 รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	159
7 รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู (ปรับปรุง) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	165