

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูเป็นผู้ซึ่งสังคมคาดหวังให้เป็นแม่แบบในการหล่อหลอมคน ดังนั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเนื้อหาที่สอน มีนิสัยใฝ่รู้อย่างสม่ำเสมอแล้ว ครูยังต้องมุ่งปรับบทบาทของตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก เพราะครูเป็นผู้ที่มีเวลาใกล้ชิดกับเด็กมาก ครูจึงถูกสังคมคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและจรรยาบรรณสูงกว่าบุคคลในอาชีพอื่น และยิ่งไปกว่านั้น ในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หลักของการปฏิรูปการศึกษาก็คือครู “ครู” คือ ปัจจัยชี้วัดพัฒนาการทางการศึกษาในยุคสมัยแห่งการแสวงหาวิสัยทัศน์และโลกทัศน์ประชาคมไทย (ทรงวุฒิ มลิวัดย์ และคณะ. 2545 : 11) การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงคือ การปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นบทบาทสำคัญของครู (จักรพรรดิ วัฒนา. 2544 : 7)

ครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลพลเมืองให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการ และการจะทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ครูต้องมีพลังการทำงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัย และการเสริมพลัง การทำงานที่สามารถทำให้ครูจัดการเรียนการสอนดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของทั้งผู้เรียนและสถานศึกษา (Lee & Reigeluth. 1994 : 62) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้กำหนดบทบัญญัติว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สถาบันพระปกเกล้า. 2552 : 50) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวด 7 การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 24-25) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้

เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 18-19)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องหาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับองค์กร เป้าหมายสำคัญก็คือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงองค์กรที่เป็นโรงเรียน เป้าหมายที่จะต้องเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานก็คือ ครู ผู้บริหาร และนักเรียน และครูคือกุญแจสำคัญที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพราะครู คือผู้ที่เข้าถึงนโยบายความต้องการของโรงเรียน และเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งต้องมีความเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ จากหลักสูตร เพื่อถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนานักเรียน และที่สำคัญที่สุด ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” ทั้งในและนอกโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับครู ครูจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตัดสินใจ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจ และรู้สึกถึงความเสมอภาค รวมทั้งการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครู จะก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (ศิริรัตน์ จุลยธร. 2544 : 7) มีความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาเด็กนักเรียน การที่ครูจะมีลักษณะเช่นนี้ได้ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการให้แรงจูงใจต่อไป คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้อิสระในการทำงาน ให้การสนับสนุนริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ขวัญและกำลังใจ ให้การยกย่องยอมรับให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้การติดต่อสื่อสารข้อมูลย้อนกลับ มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน รวมทั้งการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะดังกล่าวทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีพลังอำนาจในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับครู ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังในการทำงานแล้วจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กร จะแสดงถึงการมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น และการเสริมพลังในงานยังทำให้เกิดความร่วมมือ ความเสียสละ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันองค์กรนี้เป็นลักษณะของการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ

คุณค่าขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Steers. 1977 : 6) หากหน่วยงานใด มีบุคลากรที่มีลักษณะนี้ ย่อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพซึ่งส่งผลทำให้หน่วยงานมีคุณภาพไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง (มณฑนา มานะประสพสุข. 2546 : 2) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรและความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์กร ลดการขาดงานมีการเปลี่ยนงานน้อย และมีความพยายาม ในการปฏิบัติงาน (Steers. 1977 : 465-466)

การเสริมพลังการทำงานเป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากทฤษฎีการพัฒนาองค์กร โดยองค์กรเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อรวมกันทำงาน ประกอบอาชีพหรือบริการออกสู่สังคม ในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถคงอยู่ได้ในยุคของการแข่งขัน จากการศึกษาของ สก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe. 1991 : 14) พบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กร คือ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวังในการทำงานและเอาใจออกห่างองค์กร เนื่องจากองค์กรมีกฎระเบียบที่เข้มงวดยึดถือเคร่งครัดและมีการเปลี่ยนแปลงยากทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรมีการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายวางแผน ควบคุม สั่งการและการตัดสินใจสั่งการเพียงผู้เดียว บุคลากรไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาของครูจากการศึกษาของ วิสเทอร์สปูน (Witherspoon. 1997 : 140-141) พบว่า ปัญหาการทำงานของครู คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอ และขาดการสนับสนุน ครูขาดทักษะความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงขาดเทคโนโลยีและขาดทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานภาระงานเกินกำลังของครู ครูชอบทำงานตามลำพัง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลกระทบและบั่นทอนการทำงานของครู สอดคล้องกับปัญหาการศึกษา ของไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การศึกษาของไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางวิชาต่ำกว่านานาชาติ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. 2545 : 6) ผลการศึกษาเปรียบเทียบดังกล่าว แสดงว่า ปัญหาในการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่เป็นผลมาจากขาดการเสริมพลังการทำงานให้ครูในสถานศึกษา การจะช่วยให้ครูมีการพัฒนาตามความคาดหวังและความต้องการต่างๆ ของสังคม ต้องทำให้ครูมีพลังการทำงานที่ทำให้ครูสามารถเรียนรู้ พัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลง วิธีคิด วิธีทำงาน สามารถศึกษาวิจัยและพัฒนาความรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งที่

เป็นเครือข่ายทางเทคโนโลยีและองค์กรบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้การศึกษา (Office of the National Education Commission, 2000 : 106) การพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ปัจจัยหลักของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งทุกคนต่างยอมรับว่าเป็นตัวจักรหลักในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ (Reimers, 2003 : 12) และปัจจุบัน การปฏิรูปยังมีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครูพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมจริยธรรมในด้านครู พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดีและใจรักมาเป็นครู (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 2) ปัญหาการพัฒนาครู ซึ่งเป็นปัญหารัฐบาลไม่สนใจการคัดเลือก คนเก่ง และสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ครูโดยรวมมีคุณภาพลดลง เพราะขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง ควรจะแก้ไขปัญหาการเพิ่มแรงจูงใจให้กับครู (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2551) วิธีการเสริมพลังอำนาจนี้จะช่วยคนเก่งให้เก่งยิ่งขึ้น ช่วยคนที่ด้อยให้เก่งขึ้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ควบคุมและกระตุ้นให้ครูทำงานได้อย่างราบรื่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำคัญมาก ในการที่จะเสริมพลังการทำงานแก่ครู บทบาทของผู้บริหารในเสริมพลังแก่ครูนั้นไม่ใช่เพียงแค่การ ส่งผ่านอย่างเฉิวหากได้รับคำสั่งหรือโครงการอะไรมาแล้วก็ต้องกรอกก่อนว่างานนั้น ๆ เหมาะสม กับครูคนใด ฝ่ายใด ต้องพูดและแสดงออกให้กำลังใจครู (สุวัฒน์ เงินฉ่ำ, 2553 : 1-3)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโดยนำ แนวคิดการเสริมพลังการทำงานมาใช้กับครูเนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้งอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา ด้วยเหตุนี้แนวคิดการเสริมพลังการ ทำงานจึงเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร การพัฒนางานและบุคลากรในองค์กร (Scott & Jaffe, 1991 : 16)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงาน ผู้วิจัย ยังไม่พบว่ามีการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดการเสริมพลังการทำงานมาพัฒนารูปแบบ การเสริมพลังการทำงานของครูที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สำหรับใช้เป็นแนวทาง การเสริมพลังการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ความสำคัญเชิงทฤษฎี ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู ที่สามารถนำมาเสริมพลังในการทำงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

2. ความสำคัญเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

1.1 ประชากรในขั้นพัฒนารูปแบบ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 ประชากรในขั้นตรวจสอบรูปแบบ

1.2.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู

1.2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน และครู 135 คน

1.3 ประชากรในขั้นทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ

ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ ได้แก่ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศก์ ครู และ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างในขั้นพัฒนารูปแบบ

การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 12 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตรวจสอบรูปแบบ

2.2.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักวิชาการด้านการศึกษา 2) ผู้บริหารการศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ครู จำนวน 20 คน

2.2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 200 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างในขั้นทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ

ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 3)ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน 4) ครู จำนวน 2 คน และ 5) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน รวมจำนวน 9 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนารูปแบบของวิลเลอร์ (Willer. 1967 : 83); สมาน อัสวภูมิ (2549 : 8-9); สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2539 : 99-100); อรรถนพ จินะวัฒน์ (2539 : 120-121); ศิริพร ฉันทานนท์ (2539 : 48); วัฒนา มัคคสมัน (2539 : 48); พูลสุข หิงคานนท์ (2540 : 75); สมพร แมลงภู (2541 : 54-55); อติพร ทองหล่อ (2546 : 99-100); อัจฉรา เสาวเฉลิม (2546 : 78); รุจา รอดเข็ม (2547 : 103-104); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารักษ์ (2547 : 73); กฤษณา คิตติ (2547 : 79-80); ประอร พิมพายน (2548 : 10); จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548 : 81-82); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548 : 92); สมเกียรติ บุญรอด (2550 : 104)

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ และแนวคิด ทฤษฎี การเสริมพลังการทำงานของครู ได้แก่

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน (Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)

2. การให้ความอิสระ (Goens & Clover. 1991 : 233 ; Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)

3. การส่งเสริมความก้าวหน้า (Goens & Clover. 1991 : 233 ; Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)
 4. การพัฒนาความรู้ ทักษะ (Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)
 5. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Goens & Clover. 1991 : 233 ; Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)
 6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Whitaker & Moses. 1994 : 5 ; Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82)
 7. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ (Short & Rinehart ; Blase & Blase. 1994 : 1 ; Day. 1999 : 85)
 8. การสร้างบรรยากาศ (Goens & Clover. 1991 : 233 ; Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)
 9. การส่งเสริมภาวะผู้นำ (Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)
 10. การสร้างขวัญกำลังใจ (Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Day. 1999 : 85 ; Kanpol. 1999 : 52)
 11. การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน (Goens & Clover. 1991 : 2 ; Blase & Blase. 1994 : 52 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85)
 12. การสนับสนุนทรัพยากร (Blase & Blase. 1994 : 1 ; Bolin. 1989 : 82 ; Prawat. 1991 : 748 –749 ; Day. 1999 : 85)
 13. การประเมินผล (Goens & Clover. 1991 : 2 ; Prawat. 1991 : 748-749 ; Kanpol. 1999 : 52)
 14. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย (Blase & Blase. 1994 : 52 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85)
 15. การฝึกอบรม (Blase & Blase. 1994 : 52 ; Avalos. 1997 : 77-81 ; Day. 1999 : 85)
- กรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้

องค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
2. การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา
 - 2.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน
 - 2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.3 การส่งเสริมภาวะผู้นำ
 - 2.4 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
3. การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา
 - 3.1 การให้ความอิสระ
 - 3.2 การสร้างบรรยากาศ
 - 3.3 การสร้างขวัญกำลังใจ
 - 3.4 การสนับสนุนทรัพยากร
 - 3.5 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย
4. การฝึกอบรมและพัฒนา
 - 4.1 การส่งเสริมความก้าวหน้า
 - 4.2 การพัฒนาความรู้ทักษะ
 - 4.3 การฝึกอบรม
5. การประเมินผลและปรับปรุง
 - 5.1 การประเมินผล
 - 5.2 การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **รูปแบบ** หมายถึง สิ่งที่พัฒนาขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
2. **การเสริมพลังการทำงาน** หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินการที่ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของครูและสถานศึกษา

3. **รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู** หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินการในสิ่งที่พัฒนาขึ้นที่ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย การให้ความอิสระ การสร้างบรรยากาศ การสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างและพัฒนาเครือข่าย 4) การฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาความรู้ ทักษะและการฝึกอบรม 5) การประเมินผลและปรับปรุง ประกอบด้วย การประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

4. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ข้าราชการครูตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. **ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลงานทางวิชาการด้านการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้บริหารทางการศึกษาหรือปฏิบัติงานทางการศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี

7. **วิทยฐานะเชี่ยวชาญ** หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือน คศ.4 และได้รับเงินวิทยฐานะ 9,900 บาท

8. **ความถูกต้อง** หมายถึง มีความตรงของแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบและองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู

9. **ความเหมาะสม** หมายถึง ความมีคุณค่า/ความมีประโยชน์/ความสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้

10. **ความเป็นไปได้** หมายถึง การมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้จริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ของรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปใช้ในการพัฒนาครู
ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของครูและสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปประยุกต์
ใช้ในการเสริมพลังการทำงานของครูให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา