

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ t-test ในการทดสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ

#### ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบและการเสริมพลังการทำงานและได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่ง โครงสร้างและให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์และผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน และร่างรูปแบบ

สรุปผลขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ การเสริมพลังการทำงานของครูมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

##### 1. การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์

1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารประชุมครูทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารระดมความคิดเห็นครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งครูเป็นคณะทำงานในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษาและผู้บริหารให้คณะทำงานร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา

1.2 การกำหนดอำนาจหน้าที่ โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ความสามารถกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ผู้บริหารพิจารณาครูจากประสบการณ์กำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ผู้บริหารพิจารณาครูจากความถนัดกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงาน

ผู้บริหารพิจารณาครูจากความเหมาะสม กำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงานและผู้บริหารพิจารณาครูจากความสมัครใจกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงาน

## 2. การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา

**2.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารระดมความคิดเห็นของครูในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน of สถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นเจ้าของงานรับผิดชอบในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงในการทำงานของสถานศึกษา

**2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารพิจารณาครูจากประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารพิจารณาครูจากทักษะความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารพิจารณาครูจากความพึงพอใจเต็มใจในการทำงาน

**2.3 การส่งเสริมภาวะผู้นำ** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างาน รับผิดชอบในการบริหารงาน/โครงการ ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานเป็นผู้นำในการบริหารระดับสายชั้นเรียน ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ครูเป็นวิทยากรในเรื่องที่ครูมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารให้ครูริเริ่มวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นต้นแบบในการทำงานของครู ผู้บริหารเป็นต้นแบบภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการทำงานของครู ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบมีการวางแผนที่ดี

**2.4 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ** โดยเน้นเรื่องผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องงบประมาณเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

## 3. การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา

**3.1 การให้ความอิสระ** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ครูแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการจัดหาสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการกำหนดเลือกวิธีการสอนของครู ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

**3.2 การสร้างบรรยากาศ** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูทุกคน ในสถานศึกษา ผู้บริหาร บริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตยเคารพสิทธิเสรีภาพของครูทุกคน ในสถานศึกษา ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงานกับครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารให้การแนะนำในการทำงานกับครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่เอื้ออำนวยในการทำงาน

**3.3 การสร้างขวัญกำลังใจ** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อครู ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะ ผู้บริหาร บริหารงานอย่างโปร่งใสกับครูทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู พัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถและความสนใจ ผู้บริหารจัดหาสนับสนุนงบประมาณเพื่อ ใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ผู้บริหารจัดหางบประมาณให้กับครูเพื่อเป็นค่าตอบแทนทำงาน วันหยุดหรือล่วงเวลา ผู้บริหารจัดสวัสดิการอาหารกลางวันให้กับครูทุกคนในสถานศึกษา

**3.4 การสนับสนุนทรัพยากร** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ให้กับครูอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสรรหาครูให้เพียงพอกับการเรียนการสอนของชั้นเรียน ผู้บริหาร สรรหาครูให้ตรงเอกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ครูอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ของ สถานศึกษาอย่างเพียงพอ ผู้บริหารจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ

**3.5 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนา เครือข่ายทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายชมรมผู้ปกครอง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กร ส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่าย ชมรมศิษย์เก่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

#### 4. การอบรมและพัฒนา

**4.1 การส่งเสริมความก้าวหน้า** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครู ตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และพัฒนาทางวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

**4.2 การพัฒนาความรู้ทักษะ** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ทักษะในการทำงาน ผู้บริหารให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาด้านแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์แก่ครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารพัฒนางานทางวิชาการ โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ

**4.3 การฝึกอบรม** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูทุกคนได้พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นและเร่งด่วนตามนโยบายของ สพฐ. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับกลุ่มโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

## 5. การประเมินผลและปรับปรุง

**5.1 การประเมินผล** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารมีแผนการประเมินผลและปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารจัดให้ครูมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ ผู้บริหารแต่งตั้งครูเป็นคณะกรรมการร่วมประเมินครูเกี่ยวกับงานวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก

**5.2 การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน** โดยเน้นเรื่อง ผู้บริหารให้นำผลจากการประเมินของครูมาปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารให้ครูปรับปรุงและพัฒนาระหว่างดำเนินการเมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน ผู้บริหารประเมินครูด้านกิจกรรม/งาน/โครงการหลังเสร็จสิ้นในการจัดกิจกรรม/งาน/โครงการ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน/จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ครูสรุปและรายงานผลการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

## ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ

### 1. ตรวจสอบความถูกต้อง

ผู้วิจัยได้จัดทำรูปแบบซึ่งเป็นแบบสอบถาม จำนวน 90 ข้อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ตรวจสอบความถูกต้องหาค่า IOC ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .85-1.00 ผ่านเกณฑ์การยอมรับความสอดคล้อง

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

### 1. กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์

**1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ** ในประเด็นกลยุทธ์ของสถานศึกษาซึ่งยังมีรายละเอียดยังไม่เพียงพอ ควรเพิ่มเติมในการจัดทำกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารให้คณะทำงานวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารให้คณะทำงานวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผู้บริหารให้คณะทำงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้คณะทำงานกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา ผู้บริหารให้คณะทำงานดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา

**1.2 การกำหนดอำนาจหน้าที่** โดยเน้นเรื่องผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ความสามารถ ผู้บริหารพิจารณาครูจากประสบการณ์ ผู้บริหารพิจารณาครูจากความถนัด ผู้บริหารพิจารณาครูจากความเหมาะสม และผู้บริหารพิจารณาครูจากความสมัครใจ

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ ในประเด็น 1.2 การกำหนดอำนาจหน้าที่ ซึ่งจากการสัมภาษณ์เสนอให้ตัดประเด็น 1.2 เนื่องจากจะซ้ำซ้อนกับประเด็น 2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบซึ่งมีความชัดเจนในองค์ประกอบในข้อ 2 การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา สำหรับในองค์ประกอบอื่น ๆ มีความสมบูรณ์ในองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู

สรุปผล ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ การเสริมพลังการทำงานของครู ที่ปรับปรุงแล้ว จำนวน 90 ข้อ รายละเอียดดังนี้

### 1. การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์

**การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ** ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารประชุมครูทำความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารระดมความคิดเห็นครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งครูเป็นคณะทำงานในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา 6) ผู้บริหารให้คณะทำงานร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา 7) ผู้บริหารให้คณะทำงานวิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา 8) ผู้บริหารให้คณะทำงานวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 9) ผู้บริหารให้คณะทำงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา 10) ผู้บริหารให้คณะทำงานกำหนดกลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา 11) ผู้บริหารให้คณะทำงานดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา

## 2. การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 12) ผู้บริหารระดมความคิดเห็นของครูในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา 13) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม 14) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน of สถานศึกษา 15) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นเจ้าของงานรับผิดชอบในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน 16) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงในการทำงานของสถานศึกษา

การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 17) ผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ความสามารถในการทำงาน 18) ผู้บริหารพิจารณาครูจากประสบการณ์ในการทำงาน 19) ผู้บริหารพิจารณาครูจากความถนัด ความเชี่ยวชาญในการทำงาน 20) ผู้บริหารพิจารณาครูจากทักษะ ความสามารถในการทำงาน 21) ผู้บริหารพิจารณาครูจากความพึงพอใจเต็มใจในการทำงาน

การส่งเสริมภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 22) ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานรับผิดชอบในการบริหารงาน/โครงการ 23) ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานเป็นผู้นำในการบริหารระดับสายชั้นเรียน 24) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา 25) ผู้บริหารให้ครูเป็นวิทยากรในเรื่องที่ครูมีความรู้ความสามารถ 26) ผู้บริหารให้ครูริเริ่มวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นต้นแบบในการทำงานของครู 27) ผู้บริหารเป็นต้นแบบภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการทำงานของครู 28) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบมีการวางแผนที่ดี

การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ประกอบด้วย 29) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบ 30) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน 31) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องงบประมาณเพื่อใช้ในการเรียนการสอน 32) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 33) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในรูปของคณะทำงาน 34) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

## 3. การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา

การให้ความอิสระ ประกอบด้วย 35) ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 36) ผู้บริหารให้ครูแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ 37) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ 38) ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการจัดหาสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน 39) ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการกำหนดเลือกวิธีการสอนของครู 40) ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

การสร้างบรรยากาศ ประกอบด้วย 41) ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูทุกคนในสถานศึกษา 42) ผู้บริหาร บริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตยเคารพสิทธิเสรีภาพของครูทุกคน

ในสถานศึกษา 43) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูทุกคนในสถานศึกษา 44) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการทำงานกับครูทุกคนในสถานศึกษา 45) ผู้บริหารให้การแนะนำในการทำงานกับครูทุกคนในสถานศึกษา 46) ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่เอื้ออำนวยในการทำงาน

**การสร้างขวัญกำลังใจ** ประกอบด้วย 47) ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน 48) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 49) ผู้บริหารบริหารงานอย่างโปร่งใสกับครูทุกคนในสถานศึกษา 50) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถและความสนใจ 51) ผู้บริหารจัดหาสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 52) ผู้บริหารจัดหางบประมาณให้กับครูเพื่อเป็นค่าตอบแทนทำงานวันหยุดหรือล่วงเวลา 53) ผู้บริหารจัดสวัสดิการอาหารกลางวันให้กับครูทุกคนในสถานศึกษา

**การสนับสนุนทรัพยากร** ประกอบด้วย 54) ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้กับครูอย่างเพียงพอ 55) ผู้บริหารสรรหาครูให้เพียงพอกับการเรียนการสอนของชั้นเรียน 56) ผู้บริหารสรรหาครูให้ตรงเอกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ 57) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ 58) ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเพียงพอ 59) ผู้บริหารจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ

**การสร้างและพัฒนาเครือข่าย** ประกอบด้วย 60) ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการของสถานศึกษา 61) ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา 62) ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา 63) ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายชมรมผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 64) ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กรส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 65) ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายชมรมศิษย์เก่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

#### 4. การอบรมและพัฒนา

**การส่งเสริมความก้าวหน้า** ประกอบด้วย 66) ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครูตามหลักธรรมาภิบาล 67) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และพัฒนาทางวิชาการ 68) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 69) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู 70) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

**การพัฒนาความรู้ทักษะ** ประกอบด้วย 71) ผู้บริหารสำรวจความต้องการในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ทักษะในการทำงาน 72) ผู้บริหารให้ครูศึกษาคูงานสถานศึกษาด้านแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน 73) ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน 74) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถใช้คอมพิวเตอร์แก่ครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน 75) ผู้บริหารพัฒนางานทางวิชาการโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ

**การฝึกอบรม** ประกอบด้วย 76) ผู้บริหารมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูทุกคนได้พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง 77) ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นและเร่งด่วนตามนโยบายของ สพฐ. 78) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 79) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับกลุ่มโรงเรียน 80) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

#### 5. การประเมินผลและปรับปรุง

**การประเมินผล** ประกอบด้วย 81) ผู้บริหารมีแผนการประเมินผลและปรับปรุงการเรียนการสอนของครู 82) ผู้บริหารจัดให้ครูมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ 83) ผู้บริหารแต่งตั้งครูเป็นคณะกรรมการร่วมประเมินครูเกี่ยวกับงานวิชาการ 84) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด 85) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก

**การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน** ประกอบด้วย 86) ผู้บริหารให้นำผลจากการประเมินของครูมาปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา 87) ผู้บริหารให้ครูปรับปรุงและพัฒนาระหว่างดำเนินการเมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงาน 88) ผู้บริหารประเมินครูด้านกิจกรรม/งาน/โครงการ หลังเสร็จสิ้นในการจัดกิจกรรม/งาน/โครงการ 89) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน/จัดกิจกรรมการเรียนการสอน 90) ผู้บริหารให้ครูสรุปและรายงานผลการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

จากนั้นผู้วิจัย นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแล้วปรึกษาที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าแอลฟาสัมประสิทธิ์ของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าแอลฟา เท่ากับ .897 และปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 103 คนและครู จำนวน 97 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน



## 2. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้วิจัยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 103 คน และครู จำนวน 97 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ในการทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุราชการและวุฒิการศึกษา

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
n=200		
ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	103	51.50
ครู	97	48.50
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
30 – 40 ปี	-	-
41 – 50 ปี	13	6.50
มากกว่า 50 ปี	187	93.50
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	-	-
10 - 20 ปี	-	-
21– 30 ปี	21	10.50
มากกว่า 30 ปี	179	89.50

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	72	36.00
ปริญญาโท	119	59.50
ปริญญาเอก	9	4.50

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาเป็นครู จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 อายุ ส่วนใหญ่มากกว่า 50 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 อายุ รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 อายุราชการส่วนใหญ่มากกว่า 30 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาอายุ 21-30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ ปริญญาโท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 6-37

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูและค่าสถิติ t ใน  
การทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และ กลยุทธ์	4.61	0.43	36.751	199	.000	มากที่สุด
2. การปรับปรุงโครงสร้าง ของสถานศึกษา	4.64	0.38	42.512	199	.000	มากที่สุด
3. การปรับปรุงระบบการทำงาน ของสถานศึกษา	4.68	0.30	55.288	199	.000	มากที่สุด
4. การฝึกอบรมและพัฒนา	4.73	0.32	42.666	199	.000	มากที่สุด
5. การประเมินผลและปรับปรุง	4.69	0.39	43.652	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.67	0.30	51.710	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) โดยระดับมากที่สุด 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลและปรับปรุง การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา และการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 4.73, 4.69, 4.68, 4.64$  และ 4.61 ตามลำดับ)

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกองค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการกำหนด  
วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบ  
ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</u>						
1. ผู้บริหารประชุมครูทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.77	0.46	39.368	199	.000	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.57	0.59	25.549	199	.000	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.51	0.67	21.135	199	.000	มากที่สุด
4. ผู้บริหารระดมความคิดครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.51	0.64	22.254	199	.000	มากที่สุด
5. ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งครูเป็นคณะทำงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.78	0.49	36.736	199	.000	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้คณะทำงานร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.61	0.58	26.937	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</u>						
7. ผู้บริหารให้คะแนนทำงาน วิเคราะห์ภารกิจของ สถานศึกษา	4.53	0.64	22.599	199	.000	มากที่สุด
8. ผู้บริหารให้คะแนนทำงาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา	4.52	0.64	22.483	199	.000	มากที่สุด
9. ผู้บริหารให้คะแนนทำงานกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.59	0.58	26.533	199	.000	มากที่สุด
10. ผู้บริหารให้คะแนนทำงาน กำหนดกลยุทธ์และแผนงาน/ โครงการของสถานศึกษา	4.57	0.58	25.927	199	.000	มากที่สุด
11. ผู้บริหารให้คะแนนทำงาน ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ของสถานศึกษา	4.77	0.48	37.228	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.61	0.43	36.751	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) โดยระดับมากที่สุด 11 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งครูเป็นคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.78$ ) รองลงมา มี 2 รายการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารประชุมครูทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.77$ ) และผู้บริหารให้คะแนนทำงานดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.77$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับ ความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ของสถานศึกษา(การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน) และค่าสถิติ t ในการทดสอบ ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ทำงานร่วมกัน</u>						
12. ผู้บริหารระดมความคิดเห็นของ ครูในการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา	4.63	0.60	26.659	199	.000	มากที่สุด
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมี วัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม	4.56	0.68	22.016	199	.000	มากที่สุด
14. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน ของสถานศึกษา	4.50	0.69	20.577	199	.000	มากที่สุด
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นเจ้าของ งานรับผิดชอบในการทำงาน ของสถานศึกษาร่วมกัน	4.66	0.56	29.184	199	.000	มากที่สุด
16. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมในการปรับปรุง ในการทำงานของสถานศึกษา	4.68	0.53	31.594	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.60	0.52	30.266	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงในการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นเจ้าของงานรับผิดชอบในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.66$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<u>การมอบหมายอำนาจหน้าที่</u>						
<u>ความรับผิดชอบ</u>						
17. ผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.71	0.50	34.422	199	.000	มากที่สุด
18. ผู้บริหารพิจารณาครูจากประสบการณ์ในการทำงาน	4.48	0.62	22.438	199	.000	มากที่สุด
19. ผู้บริหารพิจารณาครูจากความถนัด ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	4.61	0.55	28.508	199	.000	มากที่สุด
20. ผู้บริหารพิจารณาครูจากทักษะความสามารถในการทำงาน	4.64	0.55	29.341	199	.000	มากที่สุด
21. ผู้บริหารพิจารณาครูจากความพึงพอใจเต็มใจในการทำงาน	4.38	0.62	19.909	199	.000	มาก
รวม	4.56	0.45	33.453	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการ และมีระดับมาก 1 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.71$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาครูจากทักษะความสามารถในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.64$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา(การส่งเสริมภาวะผู้นำ)และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<u>การส่งเสริมภาวะผู้นำ</u>						
22. ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานงานรับผิดชอบในการบริหารงาน/โครงการ	4.77	0.49	36.443	199	.000	มากที่สุด
23. ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานเป็นผู้นำในการบริหารระดับสายชั้นเรียน	4.75	0.48	36.629	199	.000	มากที่สุด
24. ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา	4.75	0.45	39.678	199	.000	มากที่สุด
25. ผู้บริหารให้ครูเป็นวิทยากรในเรื่อง ที่ครูมีความรู้ความสามารถ	4.63	0.53	29.960	199	.000	มากที่สุด
26. ผู้บริหารให้ครูริเริ่มวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นต้นแบบในการทำงานของครู	4.60	0.54	28.815	199	.000	มากที่สุด



ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
27. ผู้บริหารเป็นต้นแบบภาวะผู้นำ ที่เข้มแข็งในการทำงานของครู	4.73	0.47	36.895	199	.000	มากที่สุด
28. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงาน อย่างเป็นระบบมีการวางแผน ที่ดี	4.72	0.47	36.232	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.70	0.40	44.120	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมภาวะผู้นำ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 7 รายการ รายการ ที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานรับผิดชอบในการบริหารงาน/โครงการ ( $\bar{X} = 4.77$ ) รองลงมา มี 2 รายการที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างาน เป็นผู้นำในการบริหารระดับสายชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.75$ ) และผู้บริหารให้ครูเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.75$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุง  
โครงสร้างของสถานศึกษา (การมีส่วนร่วมตัดสินใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ย  
ตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การมีส่วนร่วมตัดสินใจ</u>						
29. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจในการทำงานที่ รับผิดชอบ	4.58	0.55	27.650	199	.000	มากที่สุด
30. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับ การเรียนการสอน	4.72	0.46	37.414	199	.000	มากที่สุด
31. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจในเรื่องงบประมาณ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน	4.56	0.61	24.703	199	.000	มากที่สุด
32. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.80	0.44	42.072	199	.000	มากที่สุด
33. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจในรูปของคณะทำงาน	4.69	0.50	33.719	199	.000	มากที่สุด
34. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู	4.58	0.53	28.437	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.65	0.42	39.352	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมีส่วนร่วมตัดสินใจ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ครุมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.80$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ครุมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.72$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การให้ความอิสระ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<u>การให้ความอิสระ</u>						
35. ผู้บริหารให้ครุมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.70	0.54	31.198	199	.000	มากที่สุด
36. ผู้บริหารให้ครุแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	4.72	0.47	36.560	199	.000	มากที่สุด
37. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุสามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบ	4.70	0.51	32.936	199	.000	มากที่สุด
38. ผู้บริหารให้ครุมีความอิสระในการจัดหาสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน	4.73	0.46	37.766	199	.000	มากที่สุด
39. ผู้บริหารให้ครุมีความอิสระในการกำหนดเลือกวิธีการสอนของครุ	4.71	0.51	33.468	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
40. ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระใน การพัฒนาวัตกรรมการเรียน						
การสอน	4.80	0.41	44.478	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.71	0.42	43.934	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การให้ความอิสระ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.80$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการจัดหาสื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.73$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านปรับปรุงระบบ  
การทำงานของสถานศึกษา(การสร้างบรรยากาศ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ย  
ตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การสร้างบรรยากาศ</u>						
41. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร กับครูทุกคนในสถานศึกษา	4.83	0.45	41.346	199	.000	มากที่สุด
42. ผู้บริหารบริหารจัดการตาม แนวทางประชาธิปไตยเคารพ สิทธิเสรีภาพของครูทุกคน ในสถานศึกษา	4.74	0.49	35.529	199	.000	มากที่สุด
43. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับครูทุกคนในสถานศึกษา	4.79	0.48	37.899	199	.000	มากที่สุด
44. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงานกับ ครูทุกคนในสถานศึกษา	4.79	0.49	37.097	199	.000	มากที่สุด
45. ผู้บริหารให้การแนะนำ ในการทำงานกับครูทุกคน ในสถานศึกษา	4.78	0.45	40.215	199	.000	มากที่สุด
46. ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้น่าอยู่เอื้ออำนวยในการ ทำงาน	4.85	0.38	50.533	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.79	0.39	46.710	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างบรรยากาศ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ รายการที่มากที่สุดได้แก่ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่เอื้ออำนวยในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.85$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูทุกคนในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.83$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างขวัญกำลังใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<u>การสร้างขวัญกำลังใจ</u>						
47. ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.79	0.42	43.389	199	.000	มากที่สุด
48. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.82	0.40	46.264	199	.000	มากที่สุด
49. ผู้บริหาร บริหารงานอย่างโปร่งใสกับครูทุกคนในสถานศึกษา	4.79	0.45	40.658	199	.000	มากที่สุด
50. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	4.81	0.41	45.052	199	.000	มากที่สุด
51. ผู้บริหารจัดหาสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	4.28	0.83	13.231	199	.000	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
52. ผู้บริหารจัดการงบประมาณ ให้กับครูเพื่อเป็นค่าตอบแทน ทำงานวันหยุดหรือล่วงเวลา	4.13	0.79	11.259	199	.000	มาก
53. ผู้บริหารจัดการสวัสดิการอาหาร กลางวันให้กับครูทุกคนใน สถานศึกษา	4.49	0.73	19.090	199	.000	มาก
รวม	4.58	0.38	40.785	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างขวัญกำลังใจ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการ และมีระดับมาก 3 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ( $\bar{X} = 4.82$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ( $\bar{X} = 4.81$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุง  
ระบบ การทำงานของสถานศึกษา (การสนับสนุนทรัพยากร)และค่าสถิติ t ในการทดสอบ  
ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การสนับสนุนทรัพยากร</u>						
54. ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานให้กับครูอย่าง เพียงพอ	4.73	0.52	33.573	199	.000	มากที่สุด
55. ผู้บริหารสรรหาครูให้เพียงพอ กับการเรียนการสอนของชั้นเรียน	4.79	0.42	42.872	199	.000	มากที่สุด
56. ผู้บริหารสรรหาครูให้ตรงเอก ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ภาษาต่างประเทศ	4.72	0.50	34.311	199	.000	มากที่สุด
57. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ครูอย่างเพียงพอ	4.74	0.50	35.214	199	.000	มากที่สุด
58. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเพียงพอ	4.81	0.41	45.052	199	.000	มากที่สุด
59. ผู้บริหารจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อ ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.72	0.55	31.098	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.75	0.40	44.491	199	.000	มากที่สุด



จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสนับสนุนทรัพยากร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ รายการที่มากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสรรหาครูให้เพียงพอกับการเรียนการสอนของชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.79$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา(การสร้างและพัฒนาเครือข่าย) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<u>การสร้างและพัฒนาเครือข่าย</u>						
60. ผู้บริหารและครุสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการของสถานศึกษา	4.64	0.57	28.411	199	.000	มากที่สุด
61. ผู้บริหารและครุสร้างและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสารเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา	4.52	0.60	23.995	199	.000	มากที่สุด
62. ผู้บริหารและครุสร้างและพัฒนาเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา	4.62	0.55	28.580	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
63. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายชมรม ผู้ปกครองในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	4.57	0.56	26.735	199	.000	มากที่สุด
64. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายองค์กรส่วน ท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	4.47	0.63	21.833	199	.000	มาก
65. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายชมรมศิษย์เก่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.57	0.61	24.508	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.56	0.50	29.821	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างและพัฒนาเครือข่าย) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการและมีระดับมาก 1 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.62$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการและแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการฝึกอบรม  
และพัฒนา(การส่งเสริมความก้าวหน้า) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การส่งเสริมความก้าวหน้า</u>						
66. ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนครูตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.65	0.58	27.925	199	.000	มากที่สุด
67. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับ ความรู้และพัฒนาทางวิชาการ	4.81	0.40	46.465	199	.000	มากที่สุด
68. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.74	0.46	37.593	199	.000	มากที่สุด
69. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนของครู	4.82	0.43	43.630	199	.000	มากที่สุด
70. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูสอบเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้บริหาร	4.61	0.61	25.662	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.72	0.38	45.889	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การส่งเสริมความก้าวหน้า) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ( $\bar{X} = 4.82$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และพัฒนาทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.81$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านฝึกอบรมและพัฒนา (การพัฒนาความรู้ ทักษะ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<u>การพัฒนาความรู้ ทักษะ</u>						
71. ผู้บริหารสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ทักษะในการทำงาน	4.62	0.52	30.657	199	.000	มากที่สุด
72. ผู้บริหารให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาด้นแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน	4.70	0.47	36.091	199	.000	มากที่สุด
73. ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน	4.77	0.42	42.572	199	.000	มากที่สุด
74. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์แก่ครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	4.77	0.49	36.443	199	.000	มากที่สุด
75. ผู้บริหารพัฒนางานทางวิชาการโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ	4.67	0.53	30.905	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.70	0.39	43.171	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การพัฒนาความรู้ทักษะ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุดมี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.77$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์แก่ครูเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.77$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาดั้งแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.70$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านฝึกอบรม และพัฒนา (การฝึกอบรม) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับความเหมาะสม
<b>การฝึกอบรม</b>						
76. ผู้บริหารมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูทุกคนได้พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง	4.72	0.51	33.649	199	.000	มากที่สุด
77. ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นและเร่งด่วนตามนโยบายของ สพฐ.	4.78	0.44	41.251	199	.000	มากที่สุด
78. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.81	0.41	45.052	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
79. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การอบรมระดับกลุ่มโรงเรียน	4.77	0.48	37.228	199	.000	มากที่สุด
80. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การอบรมงานวิชาการ อย่างต่อเนื่อง	4.81	0.41	45.647	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.78	0.35	50.907	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การฝึกอบรม) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุดมี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ( $\bar{X} = 4.81$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นและเร่งด่วนตามนโยบายของ สพฐ. ( $\bar{X} = 4.78$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการประเมินผล  
และปรับปรุง (การประเมินผล) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<b>การประเมินผล</b>						
81. ผู้บริหารมีแผนการประเมินผล และปรับปรุงการเรียนการสอน ของครู	4.68	0.54	31.039	199	.000	มากที่สุด
82. ผู้บริหารจัดให้ครูมีการประเมิน ตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.64	0.56	28.865	199	.000	มากที่สุด
83. ผู้บริหารแต่งตั้งครูเป็น คณะกรรมการร่วมประเมินครู เกี่ยวกับงานวิชาการ	4.64	0.55	29.146	199	.000	มากที่สุด
84. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัด ให้มีการประเมินโดยหน่วยงาน ต้นสังกัด	4.66	0.55	29.949	199	.000	มากที่สุด
85. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัด ให้มีการประเมินคุณภาพ การศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก	4.65	0.55	29.540	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.65	0.45	36.490	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 20 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม  
ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการประเมินผลและปรับปรุง(การประเมินผล)  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุด  
ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนการประเมินผลและปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมา  
ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด ( $\bar{X} = 4.66$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการประเมินผล และปรับปรุง(การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน)และค่าสถิติ ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตาม เกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเหมาะสม
<u>การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน</u>						
86. ผู้บริหารให้นำผลจากการ ประเมินของครูมาปรับปรุงและ พัฒนาการศึกษา	4.71	0.53	32.496	199	.000	มากที่สุด
87. ผู้บริหารให้ครูปรับปรุงและ พัฒนาระหว่างดำเนินการเมื่อ พบข้อบกพร่องในการทำงาน	4.62	0.51	31.040	199	.000	มากที่สุด
88. ผู้บริหารประเมินครูด้านกิจกรรม/ งาน/โครงการหลังเสร็จสิ้น ในการจัดกิจกรรม/งาน/โครงการ	4.73	0.47	36.895	199	.000	มากที่สุด
89. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผล การประเมินไปปรับปรุงและ พัฒนาการทำงาน/จัดกิจกรรม การเรียนการสอน	4.80	0.43	43.225	199	.000	มากที่สุด
90. ผู้บริหารให้ครูสรุปและรายงาน ผลการปรับปรุงและพัฒนา การทำงาน	4.78	0.44	41.251	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.73	0.40	43.715	199	.000	มากที่สุด



จากตาราง 21 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการประเมินผลและปรับปรุง (การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน/จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.80$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ครูสรุปและรายงานผลการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ( $\bar{X} = 4.78$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการและแต่ละรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์	4.59	0.41	37.554	199	.000	มากที่สุด
2. การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา	4.56	0.38	39.924	199	.000	มากที่สุด
3. การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา	4.51	0.38	37.524	199	.000	มากที่สุด
4. การฝึกอบรมและพัฒนา	4.54	0.47	31.258	199	.000	มากที่สุด
5. การประเมินผลและปรับปรุง	4.54	0.52	28.235	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.54	0.38	40.695	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 องค์ประกอบเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และ

กลยุทธ์ การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินผลและปรับปรุงและองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.59, 4.56, 4.54, 4.54$  และ  $4.51$  ตามลำดับ)

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกองค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</u>						
1. ผู้บริหารประหลุมครูทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.63	0.51	31.466	199	.000	มากที่สุด
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.57	0.54	28.269	199	.000	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.59	0.60	25.770	199	.000	มากที่สุด
4. ผู้บริหารระดมความคิดครูในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา	4.61	0.55	28.689	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
5. ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งครู เป็นคณะกรรมการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการในการ ทำงานของสถานศึกษา	4.71	0.48	35.913	199	.000	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้คณะกรรมการ กำหนดวัตถุประสงค์และ กลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.53	0.53	27.356	199	.000	มากที่สุด
7. ผู้บริหารให้คณะกรรมการ วิเคราะห์ภารกิจของ สถานศึกษา	4.46	0.53	25.666	199	.000	มาก
8. ผู้บริหารให้คณะกรรมการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา	4.49	0.53	26.397	199	.000	มาก
9. ผู้บริหารให้คณะกรรมการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.53	0.53	27.355	199	.000	มากที่สุด
10. ผู้บริหารให้คณะกรรมการกำหนด กลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ ของสถานศึกษา	4.61	0.51	30.631	199	.000	มากที่สุด
11. ผู้บริหารให้คณะกรรมการ ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ของสถานศึกษา	4.74	0.46	37.593	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.59	0.41	37.554	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 9 รายการ และมีระดับมาก 2 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คณะกรรมการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.74$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งครูเป็นคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.71$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ทำงานร่วมกัน</u>						
12. ผู้บริหารระดมความคิดเห็น ของครูในการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา	4.61	0.54	28.997	199	.000	มากที่สุด
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมี วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นทีม	4.54	0.56	26.418	199	.000	มากที่สุด
14. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน ของสถานศึกษา	4.58	0.52	29.127	199	.000	มากที่สุด
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นเจ้าของ งานรับผิดชอบในการทำงาน ของสถานศึกษาร่วมกัน	4.52	0.58	25.063	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
16. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วน ร่วมในการปรับปรุงในการ ทำงานของสถานศึกษา	4.58	0.50	30.254	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.57	0.49	30.454	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารระดมความคิดเห็นของครู ในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.61$ ) รองลงมา มี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.58$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงในการทำงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.58$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา(การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ</u>						
17. ผู้บริหารพิจารณาครูจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.57	0.51	30.068	199	.000	มากที่สุด
18. ผู้บริหารพิจารณาครูจาก ประสบการณ์ในการทำงาน	4.67	0.48	34.063	199	.000	มากที่สุด
19. ผู้บริหารพิจารณาครูจาก ความถนัดความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน	4.65	0.49	33.288	199	.000	มากที่สุด
20. ผู้บริหารพิจารณาครูจากทักษะ ความสามารถในการทำงาน	4.57	0.51	29.706	199	.000	มากที่สุด
21. ผู้บริหารพิจารณาครูจาก ความพึงพอใจเต็มใจในการ ทำงาน	4.31	0.66	17.278	199	.000	มาก
รวม	4.53	0.43	35.405	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการและมีระดับมาก 1 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาครูจากประสบการณ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาครูจากความถนัดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.65$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมภาวะผู้นำ)และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การส่งเสริมภาวะผู้นำ</u>						
22. ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็น หัวหน้างานรับผิดชอบในการ บริหารงาน/โครงการ	4.61	0.49	31.887	199	.000	มากที่สุด
23. ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็น หัวหน้างานเป็นผู้นำในการ บริหารระดับสายชั้นเรียน	4.62	0.49	32.325	199	.000	มากที่สุด
24. ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้นำใน การจัดกิจกรรมของสถานศึกษา	4.62	0.49	32.325	199	.000	มากที่สุด
25. ผู้บริหารให้ครูเป็นวิทยากร ในเรื่องที่ครูมีความรู้ความสามารถ	4.55	0.56	26.711	199	.000	มากที่สุด
26. ผู้บริหารให้ครูริเริ่มวิธีทำงาน ใหม่ๆเพื่อเป็นต้นแบบในการ ทำงานของครู	4.43	0.53	25.013	199	.000	มาก
27. ผู้บริหารเป็นต้นแบบภาวะผู้นำ ที่เข้มแข็งในการทำงานของครู	4.60	0.51	30.237	199	.000	มากที่สุด
28. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงาน อย่างเป็นระบบมีการวางแผนที่ดี	4.50	0.52	27.014	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.55	0.40	53.198	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การส่งเสริมภาวะผู้นำ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ และมีระดับมาก 1 รายการ รายการที่มากที่สุด มี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นหัวหน้างานเป็นผู้นำในการบริหารระดับสายชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.62$ ) และผู้บริหารให้ครูเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.62$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมีส่วนร่วมตัดสินใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<b>การมีส่วนร่วมตัดสินใจ</b>						
29. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.69	0.46	36.297	199	.000	มากที่สุด
30. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.66	0.47	34.544	199	.000	มากที่สุด
31. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องงบประมาณเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	4.49	0.50	27.803	199	.000	มาก
32. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.63	0.49	32.331	199	.000	มากที่สุด
33. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในรูปของคณะทำงาน	4.58	0.50	30.254	199	.000	มากที่สุด



ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
34. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วม ตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู	4.54	0.51	28.861	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.60	0.40	38.730	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 27 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา (การมีส่วนร่วมตัดสินใจ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.69$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.66$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู  
เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา  
(การให้ความอิสระ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การให้ความอิสระ</u>						
35. ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.75	0.46	38.328	199	.000	มากที่สุด
36. ผู้บริหารให้ครูแสดงศักยภาพ ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.64	0.56	28.675	199	.000	มากที่สุด
37. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถ กำหนดวิธีการทำงานในความ รับผิดชอบ	4.57	0.57	26.473	199	.000	มากที่สุด
38. ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระใน การจัดหาสื่อ/อุปกรณ์การเรียน การสอน	4.66	0.51	32.204	199	.000	มากที่สุด
39. ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระใน การกำหนด/เลือกวิธีการสอน ของครู	4.69	0.50	33.719	199	.000	มากที่สุด
40. ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระใน การพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอน	4.83	0.42	44.761	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.69	0.42	40.142	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 28 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้  
ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา  
(การให้ความอิสระ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ  
รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน  
( $\bar{X} = 4.83$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีความอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.75$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างบรรยากาศ)และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การสร้างบรรยากาศ</u>						
41. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร กับครูทุกคนในสถานศึกษา	4.63	0.51	31.466	199	.000	มากที่สุด
42. ผู้บริหารบริหารจัดการตาม แนวทางประชาธิปไตยเคารพ สิทธิเสรีภาพ	4.60	0.51	30.432	199	.000	มากที่สุด
43. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับครูทุกคนในสถานศึกษา	4.76	0.44	40.522	199	.000	มากที่สุด
44. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงานกับ ครูทุกคนในสถานศึกษา	4.87	0.34	56.349	199	.000	มากที่สุด
45. ผู้บริหารให้การแนะนำในการ ทำงานกับครูทุกคนใน สถานศึกษา	4.72	0.45	38.330	199	.000	มากที่สุด
46. ผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้น่าอยู่เอื้ออำนวยในการ ทำงาน	4.76	0.43	41.618	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.72	0.36	47.946	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 29 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างบรรยากาศ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 6 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการทำงานกับครุทุกคนในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.87$ ) รองลงมา มี 2 องค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครุทุกคนในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.76$ ) และผู้บริหารปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่เอื้ออำนวยในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.76$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครุเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างขวัญกำลังใจ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การสร้างขวัญกำลังใจ</u>						
47. ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้รางวัล เมื่อครุประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	4.70	0.47	35.780	199	.000	มากที่สุด
48. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครุทำผลงานเพื่อให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ	4.56	0.51	29.358	199	.000	มากที่สุด
49. ผู้บริหาร บริหารงานอย่างโปร่ง ใสกับครุทุกคนในสถานศึกษา	4.55	0.51	29.024	199	.000	มากที่สุด
50. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุพัฒนา ตนเองตามความรู้ความสามารถ และความสนใจ	4.63	0.49	32.331	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
51. ผู้บริหารจัดการสนับสนุน งบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ	3.91	0.84	6.904	199	.000	มาก
52. ผู้บริหารจัดการงบประมาณ ให้กับครูเพื่อเป็นค่าตอบแทน ทำงานวันหยุดหรือล่วงเวลา	3.75	0.78	4.525	199	.000	มาก
53. ผู้บริหารจัดการสวัสดิการอาหาร กลางวันให้กับครูทุกคน ในสถานศึกษา	4.37	0.81	15.186	199	.000	มาก
รวม	4.35	0.43	18.920	199	.000	มาก

จากตาราง 30 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างขวัญกำลังใจ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการ และมีระดับมาก 3 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ( $\bar{X} = 4.63$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา  
(การสนับสนุนทรัพยากร) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การสนับสนุนทรัพยากร</u>						
54. ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานให้กับครูอย่าง เพียงพอ	4.44	0.57	23.109	199	.000	มาก
55. ผู้บริหารสรรหาครูให้เพียงพอ กับการเรียนการสอนของ ชั้นเรียน	4.44	0.63	21.061	199	.000	มาก
56. ผู้บริหารสรรหาครูให้ตรงเอก ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ภาษาต่างประเทศ	4.33	0.72	16.220	199	.000	มาก
57. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ครูอย่างเพียงพอ	4.43	0.67	19.664	199	.000	มาก
58. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเพียงพอ	4.48	0.69	20.174	199	.000	มาก
59. ผู้บริหารจัดหาคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.43	0.71	18.373	199	.000	มาก
รวม	4.42	0.57	23.097	199	.000	มาก

จากตาราง 31 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสนับสนุนทรัพยากร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยมีระดับมาก 6 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมา มี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้กับครูอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.44$ ) และผู้บริหารสรรหาครูให้เพียงพอกับการเรียนการสอนของชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.44$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบ ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างและพัฒนาเครือข่าย) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การสร้างและพัฒนาเครือข่าย</u>						
60. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายทางวิชาการ ของสถานศึกษา	4.51	0.67	21.135	199	.000	มากที่สุด
61. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา	4.35	0.66	18.128	199	.000	มาก
62. ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนา เครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ ใช้ในการเรียนการสอนของ สถานศึกษา	4.40	0.66	19.140	199	.000	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
63. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายชมรมผู้ปกครอง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.30	0.60	18.744	199	.000	มาก
64. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายองค์กรส่วน ท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	4.43	0.61	21.617	199	.000	มาก
65. ผู้บริหารและครูสร้างและ พัฒนาเครือข่ายชมรมศิษย์เก่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.27	0.62	17.688	199	.000	มาก
รวม	4.37	0.56	22.233	199	.000	มาก

จากตาราง 32 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา (การสร้างและพัฒนาเครือข่าย) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 1 รายการและมีระดับมาก 5 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.51$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการและแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การส่งเสริมความก้าวหน้า) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การส่งเสริมความก้าวหน้า</u>						
66. ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนครูตามหลัก ธรรมาภิบาล	4.40	0.60	21.160	199	.000	มาก
67. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับ ความรู้และพัฒนาทางวิชาการ	4.54	0.57	25.601	199	.000	มากที่สุด
68. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.53	0.58	25.194	199	.000	มากที่สุด
69. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนของครู	4.54	0.58	25.220	199	.000	มากที่สุด
70. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูสอบเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้บริหาร	4.41	0.61	21.050	199	.000	มาก
รวม	4.48	0.50	27.617	199	.000	มาก

จากตาราง 33 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การส่งเสริมความก้าวหน้า) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 3 รายการและมีระดับมาก 2 รายการ รายการที่มากที่สุดมี 2 รายการที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และพัฒนาทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.54$ ) และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู ( $\bar{X} = 4.54$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.53$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การพัฒนาความรู้ ทักษะ) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การพัฒนาความรู้ ทักษะ</u>						
71. ผู้บริหารสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาให้ ครูมีความรู้ทักษะในการทำงาน	4.48	0.58	23.965	199	.000	มาก
72. ผู้บริหารให้ครูศึกษาคูงาน โรงเรียนต้นแบบเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน	4.55	0.57	26.142	199	.000	มากที่สุด
73. ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรม/ สัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนา ความรู้ทักษะในการทำงาน	4.60	0.55	28.156	199	.000	มากที่สุด
74. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนา ความรู้ ทักษะความสามารถ การใช้คอมพิวเตอร์แก่ครูเพื่อใช้ ในการเรียนการสอน	4.50	0.57	24.814	199	.000	มากที่สุด
75. ผู้บริหารพัฒนางานทางวิชาการ โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เกี่ยวกับงานวิชาการ	4.51	0.57	25.191	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.52	0.49	29.473	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 34 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การพัฒนาความรู้ ทักษะ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการและมีระดับมากที่สุด 1 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูเข้ารับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.60$ ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้ครูศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.55$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การฝึกอบรม) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<b>การฝึกอบรม</b>						
76. ผู้บริหารมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูทุกคนได้พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง	4.63	0.53	29.760	199	.000	มากที่สุด
77. ผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นและเร่งด่วนตามนโยบายของสพฐ.	4.63	0.54	29.250	199	.000	มากที่สุด
78. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.64	0.54	29.842	199	.000	มากที่สุด
79. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับกลุ่มโรงเรียน	4.56	0.55	27.014	199	.000	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
80. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การอบรมงานวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง	4.59	0.55	27.816	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.61	0.50	31.55	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 35 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (การฝึกอบรม) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 5 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมา มี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูทุกคนได้พัฒนาอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ( $\bar{X} = 4.63$ ) และผู้บริหารส่งครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นและเร่งด่วนตามนโยบายของ สพฐ. ( $\bar{X} = 4.63$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบ ด้านการประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา  
(การประเมินผล) และค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<b>การประเมินผล</b>						
81. ผู้บริหารมีแผนการประเมินผล และปรับปรุงการเรียนการสอน ของครู	4.59	0.58	26.533	199	.000	มากที่สุด
82. ผู้บริหารจัดให้ครูมีการประเมิน ตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.56	0.58	25.638	199	.000	มากที่สุด
83. ผู้บริหารแต่งตั้งครูเป็น คณะกรรมการร่วมประเมินครู เกี่ยวกับงานวิชาการ	4.43	0.57	22.911	199	.000	มาก
84. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัด ให้มีการประเมินโดยหน่วยงาน ต้นสังกัด	4.66	0.55	29.455	199	.000	มากที่สุด
85. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน จัดให้มีการประเมินคุณภาพ การศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก	4.54	0.58	25.085	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.55	0.50	29.784	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 36 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้  
ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู ด้านการประเมินผลและปรับปรุง (การประเมินผล)  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการและมีระดับมาก 1 รายการ  
รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด  
( $\bar{X} = 4.66$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนการประเมินผลและปรับปรุงการเรียนการสอนของครู  
( $\bar{X} = 4.59$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการ และแต่ละรายการมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

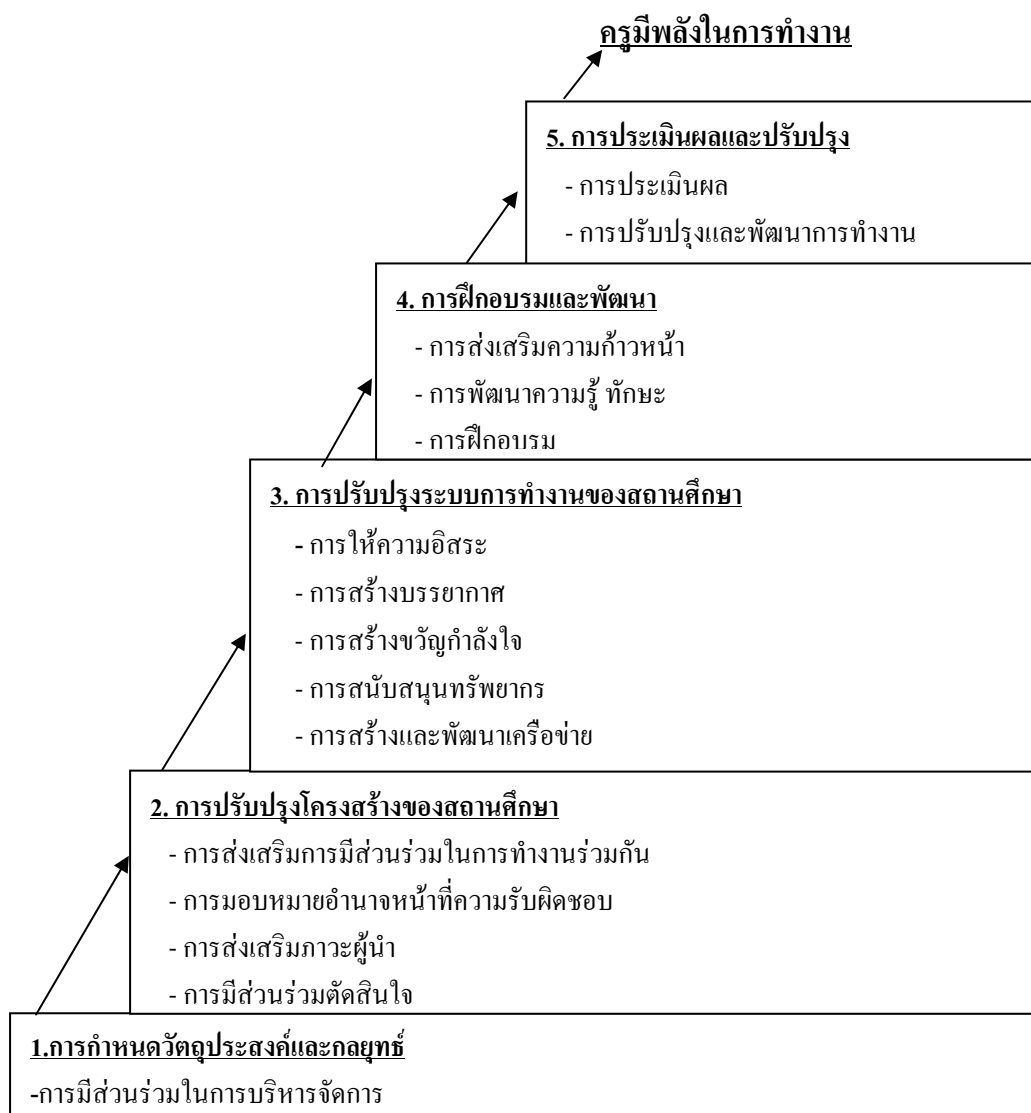
ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ด้านการประเมินผล (การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน) และปรับปรุงและค่าสถิติ t ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig	ระดับ ความเป็นไปได้
<u>การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน</u>						
86. ผู้บริหารให้นำผลจากการประเมิน ของครูมาปรับปรุงและพัฒนา การทำงาน	4.54	0.66	22.415	199	.000	มากที่สุด
87. ผู้บริหารให้ครูปรับปรุงและ พัฒนาระหว่างดำเนินการเมื่อ พบข้อบกพร่องในการทำงาน	4.42	0.64	20.180	199	.000	มาก
88. ผู้บริหารประเมินครูด้านกิจกรรม/ งาน/โครงการหลังเสร็จสิ้นใน การจัดกิจกรรม/งาน/โครงการ	4.52	0.64	22.483	199	.000	มากที่สุด
89. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผล การประเมินไปปรับปรุงและ พัฒนาการทำงาน/จัดกิจกรรม การเรียนการสอน	4.61	0.58	27.177	199	.000	มากที่สุด
90. ผู้บริหารให้ครูสรุปและรายงาน ผลการปรับปรุงและพัฒนา การทำงาน	4.58	0.57	26.782	199	.000	มากที่สุด
รวม	4.53	0.58	25.076	199	.000	มากที่สุด

จากตาราง 37 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูด้านการประเมินผลและปรับปรุง (การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) โดยมีระดับมากที่สุด 4 รายการ และมีระดับมาก 1 รายการ รายการที่มากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน/จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.61$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูสรุปและรายงานผลการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ( $\bar{X} = 4.58$ )

ในการทดสอบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยใช้สถิติทดสอบ t พบว่า ในภาพรวมทุกรายการและแต่ละรายการมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ

ประเด็นผู้สนทนาคือข้อเสนอแนะและข้อสังเกต ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ความหมายกว้าง ควรแตกเป็นวัตถุประสงค์ย่อย ๆ จะทำให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย ควรปรับปรุงแบบให้องค์ประกอบอยู่ด้านบนและปรับองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบอยู่ด้านล่าง

3. นิยามศัพท์เฉพาะ คำว่า รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู ในข้อ 5 มี 5 ขั้นตอน ควรปรับให้เป็นมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา 3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลและปรับปรุง

4. แนวคิดทฤษฎีงานวิจัย ควรเพิ่มทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เมอร์เรย์ (Murry) แมคคลีแลนด์ (Mc Cleland) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และเดวิด (David)

5. ภาพประกอบสรุปขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู ควรปรับให้ตัดเส้นเชื่อมต่อกับขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 จะทำให้มีความชัดเจนในแต่ละขั้นตอน

6. ผลของการวิจัย มีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบและ ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ ผู้สนทนากลุ่มเห็นว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและมีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความถูกต้องและสมบูรณ์ในขั้นตอนการวิจัยแล้ว

7. รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูที่พัฒนาขึ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา 3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลและปรับปรุง ผู้สนทนากลุ่มเห็นว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น แต่มีประเด็นและข้อสังเกตของผู้สนทนากลุ่มเกี่ยวกับ ภาพประกอบรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู รูปแบบมีลักษณะแบบขั้นบันไดซึ่งเป็นรูปแบบทั่วไปยังไม่เป็นเอกลักษณ์ของผู้วิจัย ควรปรับให้เป็นเอกลักษณ์ของผู้วิจัย ดังนั้นควรปรับปรุงภาพประกอบของรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูให้เห็นภาพแล้ว มีเข้าใจและชัดเจนในรูปแบบและองค์ประกอบ

จากการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นและข้อเสนอแนะจากผู้สนทนากลุ่มและได้พิจารณาทบทวนร่วมกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากประเด็นการสนทนากลุ่มดังกล่าวได้พิจารณาทบทวนและ



ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของผู้เข้าร่วมสนทนา ได้แก่ กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ภาพประกอบสรุปขั้นตอนการวิจัยการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาพประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ปรับปรุงภาพประกอบให้เห็นภาพแล้วมีความเข้าใจ และชัดเจนในรูปแบบและองค์ประกอบ ในส่วนประเด็นอื่น ๆ พิจารณาแล้วมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของการวิจัยแล้ว

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประเภทของรูปแบบ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการให้ความหมายหรือการอธิบาย (Semantic model) ขั้นตอนการวิจัย มี 3 ขั้นตอน ผลของการวิจัย คือ

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ ผลที่ได้ รูปแบบฉบับร่างการเสริมพลังการทำงานของครู มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 1.2 การกำหนดอำนาจหน้าที่ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา 2.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน 2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.3 การส่งเสริมภาวะผู้นำ 2.4 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา 3.1 ให้ความอิสระ 3.2 การสร้างบรรยากาศ 3.3 การสร้างขวัญกำลังใจ 3.4 การสนับสนุนทรัพยากร 3.5 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 4.1 การส่งเสริมความก้าวหน้า 4.2 การพัฒนาความรู้ ทักษะการฝึกอบรม 5) การประเมินผลและปรับปรุง 5.1 การประเมินผล 5.2 การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ ผลที่ได้ มีการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมองค์ประกอบข้อ 1 ในข้อ 1.1 และตัดข้อ 1.2 ออก ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความถูกต้อง คือ มีความตรงของแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบและองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูและ มีความเหมาะสม คือ ความมีคุณค่า/ความมีประโยชน์/ความสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาได้และความเป็นไปได้ คือ การมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ ผลที่ได้ การเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 1.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา 2.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน 2.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.3 การส่งเสริมภาวะผู้นำ 2.4 การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา 3.1 ให้ความอิสระ 3.2 การสร้างบรรยากาศ 3.3 การสร้างขวัญกำลังใจ 3.4 การสนับสนุน

ทรัพยากร 3.5 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 4.1 การส่งเสริม  
ความก้าวหน้า 4.2 การพัฒนาความรู้ ทักษะ 4.3 การฝึกอบรม 5) การประเมินผลและปรับปรุง  
5.1 การประเมินผล 5.2 การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ค่าเฉลี่ยและส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้านในการทดสอบ พบว่า ในภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความ  
เหมาะสมและความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05