

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่

มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3*

GUIDELINES FOR STRENGTHENING EMPOWERMENT DEVELOP FOR

LEARNING MANAGEMENT OF TEACHER EDUCATIONAL

INSTITUTIONS TO MEET STANDARDS UNDER THE SUPHANBURI

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

กรกนก ภาพักดี¹ และ พรเทพ ฐัฒน²

Kornkanok Karapakdee¹ and Pornthep Ruphan²

¹⁻²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: swtkorn007@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 2) เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

* Received 5 August 2024; Revised 7 August 2024; Accepted 29 August 2024

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ด้านการติดตามการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม และน้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม ประชุมจัดโครงสร้างและระบบในโรงเรียนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งเสริมส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจร่วมกัน 2) การสนับสนุนทรัพยากร จัดการทรัพยากรอย่างเพียงพอเหมาะสม ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทักษะ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 3) การติดตามการทำงาน มีระบบการนิเทศ พัฒนาเครือข่ายในสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ใช้กระบวนการ PLC 4) การส่งเสริมภาวะผู้นำ มอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ยอมรับข้อผิดพลาด สร้างการทำงานเป็นทีม และ 5) การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน เคารพความคิดเห็น เชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, จัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา

Abstract

The objective of this study is to 1) study teacher empowerment to improve learning management to the standards of schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3; 2) provide teachers empowerment to develop learning management to the standards of schools under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3 . Quantitative research collected with questionnaires had a confidence value of 0.93, a sampling group of 314 randomly assigned topographic analysis statistics, including percentage, average, standard deviation, qualitative research, collected data from 8 key data providers using interviews obtained through specific selection methods and content analysis.

The results showed that

1 . The level of empowerment of teachers to develop learning management to the standards of schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3 is the most thoughtful area, followed by respecting operators, monitoring common goals, and least in supporting resources. in order

2. Guidelines for empowering teachers to improve learning management to educational standards are as follows: 1) Joint goals, structural meetings and systems in schools, operation standards, joint participation in decision management, 2) resource support, adequate resource management, and skills development. And establish cooperation network; 3) monitoring, communication, network development in schools; improvement and development of PLC processes; 4) promotion of leadership, empowerment, responsibility, fault, teamwork; and 5) respecting operators, respecting their opinions and confidence. The project is aimed at creating a good environment for the efficient development of learners to achieve the objectives of the educational institution.

Keywords: Empowerment, Learning Management to Educational Standards

บทนำ

จากการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีปัญหาในเรื่องของคุณภาพการศึกษา ซึ่งดูได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาลักษณะการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ลดลง 6 ในปีการศึกษา 2564 วิชาภาษาไทย (-2.86) วิทยาศาสตร์ (-4.27) และวิชาภาษาอังกฤษ (-4.91) มีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ยที่ต่ำลง (-0.93) และ ในปีการศึกษา 2565 วิชาคณิตศาสตร์ (-9.04) และวิชาภาษาอังกฤษ (-2.19) มีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ยที่ต่ำลง (-0.41) แสดงให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาปัญหาการสนับสนุนส่งเสริมความรู้ความสามารถ และศักยภาพของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดข้อบกพร่องไม่เป็นไปตามมาตรฐานของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน

มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ตามมาตรา 22 ระบุว่ากระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543) และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ สถานศึกษาจึงต้องการผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (ปิยาภรณ์ พูลชัย, 2565 : 8) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีแนวคิดที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคคล องค์กร การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเน้นถึงการให้คุณค่า ให้อำนาจให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน อำนาจความสะดวกแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถควบคุม จัดการวิถีชีวิตของตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับส่วนบุคคล และเป้าหมายองค์กร (Simmons and Parsons, 1983) ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลที่ส่งผลต่อทีมงานและองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพโดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการตัดสินใจรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงาน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กรจะทำให้การจัดการศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความสำคัญของครูกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ว่าปัจจุบันมีอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

2. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,722 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 314 คนโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 31 ข้อ

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หากคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยการแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจำนวน 1 คน ศึกษาניתก จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง และ 5) ประสบการณ์การสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ผู้วิจัยประสานงานโดยการนัดหมายรายบุคคล และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละคนมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมปรากฏผลในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$), (S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.18$), (S.D. = 0.05) รองลงมาคือ ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.12$), (S.D. = 0.04) ด้านการติดตามการทำงาน ($\bar{x} = 3.94$), (S.D. = 0.03) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม ($\bar{x} = 3.87$), (S.D. = 0.06) และน้อยที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{x} = 3.84$), (S.D. = 0.11) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษารายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รายด้านโดยเลือกจากประเด็นที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรายด้าน

ประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายรวม	3.87	0.06	มาก
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.67	0.94	มาก
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	3.52	1.00	มาก
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.84	0.11	มาก
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนงบประมาณ จัดหาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.58	1.00	มาก
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการสร้างเครื่องมือแบบฝึกหัด หรือแบบทดสอบเพื่อวัดผลและประเมินผลผู้เรียนเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.71	0.83	มาก
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ สื่อ สารสนเทศที่เป็นในการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.61	1.04	มาก

ประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
3. ด้านการติดตามการทำงาน	3.94	0.03	มาก
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ช่วยเหลือ ให้ข้อมูลย้อนกลับ และแนะนำครูเพื่อปรับปรุง พัฒนาการตรวจสอบ และประเมิน ผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงต่อความต้องการของครู	3.89	0.87	มาก
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ย้อนกลับ และแนะนำครูเพื่อปรับปรุง พัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.94	0.86	มาก
4. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ	4.18	0.05	มาก
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจออกแบบการจัดการชั้นเรียนอย่างเหมาะสม และเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และผู้เรียน	4.17	0.80	มาก
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจเลือกเทคนิค วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล และประเมินผลผู้เรียนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.12	0.75	มาก
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจแก่ครู ในการเลือกวิธีการ และระยะเวลาการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างครูในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.05	0.76	มาก
5. ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน	4.12	0.04	มาก
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ และรับฟังความคิดเห็น ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	4.10	0.75	มาก
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และรับฟังความ คิดเห็นการเลือกวิธีการ และเครื่องมือเพื่อตรวจสอบและประเมิน ผู้เรียนอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน	4.05	0.70	มาก

ประเด็นที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการเลือกใช้วิธีการนำผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างสอดคล้องกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน	4.03	0.72	มาก
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และรับฟังความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนรู้เรียนให้ข้อมูลสะท้อนกลับระหว่างครูในสถานศึกษา	4.08	0.78	มาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา	แนวทางในการพัฒนา
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม	1.1 ประชุม กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน 1.2 ครูทุกคนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานไปในแนวเดียวกันอย่างชัดเจน 1.3 สร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และความตระหนักในการพัฒนาตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 1.4 กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 1.5 สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของครูโดยการให้ครูเข้ารับการพัฒนา และอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา 1.6 มีระบบงาน และแผนงานชัดเจน วัดผลและประเมินผลได้ 1.7 สถานศึกษามีโครงการนิเทศภายในผ่าน PLC และความร่วมมือในองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ มาตรฐานของสถานศึกษา	แนวทางในการพัฒนา
2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	2.1 สนับสนุนงบประมาณ จัดการทรัพยากร ตามแผน โครงการ พิจารณาจากความจำเป็นและเหมาะสม 2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร ต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากร 2.3 ผู้บริหารจัดการระบบวางแผนการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียน และใช้เทคโนโลยีเข้า มาช่วยจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ครูสามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนได้ 2.4 ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาอย่างครอบคลุมรอบด้าน สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ 2.5 สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาจัดการศึกษา ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.6 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนา และปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ที่มี อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ด้านการติดตามการทำงาน	3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 3.2 ผู้บริหาร สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำครูด้วย กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาผ่านกระบวนการของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างเป็นระบบ ประเมินผลได้ เพื่อนำผลพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 ครูผู้สอนประเมินผลเรียนได้อย่างเป็นระบบ นำผลที่ได้มา พัฒนาผู้เรียน เช่น การจัดการแนะแนว การจัดการเรียนซ่อม เสริม 3.4 ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ



การเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ มาตรฐานของสถานศึกษา	แนวทางในการพัฒนา
4. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ	พัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตการดำเนินงาน ตามบทบาทของงานได้อย่างเหมาะสม 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาและเรียนรู้ เทคนิคใหม่ๆ พร้อมจะยอมรับ และแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจ ครูผู้สอน เลือกใช้วิธีการ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ วัดผลและ ประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4.5 ครูผู้สอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขปัญหาผ่าน กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC 4.6 ครูผู้สอนร่วมกันเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ สร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้น กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบทบาท หน้าที่ส่งเสริมครูสามารถทำงานได้ทั้ง 4 กลุ่มงาน 5. การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน 5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศความร่วมมือใน สถานศึกษาช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน สามารถประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง และผู้ร่วมงานแล้วนำมาปรับปรุง ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 5.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็น ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน ด้านการติดตามการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม และด้านการสนับสนุนทรัพยากร สอดคล้องกับ วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ, ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ, ด้านยอมรับข้อผิดพลาด, ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่, ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา, ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ, ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ และยังสอดคล้องกับตริยพล โฉมใส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มี 4 กลยุทธ์หลัก คือ 1. กลยุทธ์บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2. กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร 3. กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา 4. กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพและคุณภาพครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

2. นำเสนอแนวทางต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ผู้บริหารแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ
- 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน
- 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ท้าทายความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จอย่างเป็นระบบ
- 5) ด้านการสร้างทีมงาน มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ

ทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีมได้ มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นายณัฐวุฒิ ปั่นเหง่งเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลมี 6 แนวทางคือ 1. การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2. การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม 3. การพัฒนาด้วยการยอมรับ 4. การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5. การพัฒนาด้วยการให้อิสระ และ 6. การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากร

สรุป/ ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีระดับการปฏิบัติเรียงลำดับมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ 2) ด้านการให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการติดตามการทำงาน 4) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม และ 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ

แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม แนวทาง : ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันประชุม กำหนดเป้าหมาย และวิธีการดำเนินงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีแผนงานชัดเจน และมีระบบที่สนับสนุนการทำงาน สามารถนำมาวัดผลและประเมินผลได้ ครูทุกคนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน สร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และความตระหนักเพื่อการพัฒนาตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของครูโดยการให้ครูเข้ารับการพัฒนาอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษาและสถานศึกษามีโครงการนิเทศภายในผ่าน PLC และความร่วมมือในองค์กร 2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารจัดระบบวางจัดการทรัพยากร ตามแผนโครงการ พิจารณาจากความจำเป็นและเหมาะสม สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากร ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดเก็บข้อมูล

ระบบสารสนเทศที่สามารถนำมาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมพัฒนาอย่างครอบคลุมรอบด้าน สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน

3) ด้านการติดตามการทำงาน แนวทาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ผู้บริหาร สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำครูด้วยกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็งผ่านกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างเป็นระบบ ประเมินผลได้ เพื่อนำผลพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

4) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ แนวทาง : ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตการดำเนินงาน ตามบทบาทของงานได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาและเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ พร้อมจะยอมรับ และแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ให้ความไว้วางใจครูผู้สอน เลือกใช้วิธีการ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคลครูผู้สอนร่วมกันเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ สร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นกระบวนการทำงาน และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบทบาท หน้าที่ส่งเสริมครูสามารถทำงานได้ทั้ง 4 กลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการ PLC และ

5) การให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน แนวทาง : ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน สร้างบรรยากาศความร่วมมือในสถานศึกษาช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ร่วมงาน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้ร่วมงานแล้วนำมาปรับปรุงผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจ ให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัย

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 ครู ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปปรับใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

2.2.2 สถานศึกษา ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปปรับใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

2.2.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปพัฒนาบุคลากรในสังกัด

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา ในประเด็นอื่น ๆ

2.2.1 ควรศึกษาการเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 5(2), น.533-548.

กระทรวงศึกษาธิการ.ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เรียกใช้เมื่อ 3 ธันวาคม 2566
จ ก http://bet.obec.go.th/index/wp-content/uploads/dlm_uploads/2016/Ministry-of-education-Announcement-11_10_2016-1.pdf

ณัฐวุฒิ ปั่นแห่งเพชร. (2559). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตรียพล โฉมใส. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555 ศัพท์ศึกษาศาสตร์ (หน้า 195). กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Breeding, R.R. (2008). Empowerment and function of Contextual Self-Understanding. Rehabilitation Counselling Bulletin.

Scott C. D., Jaffe D T. (1991). Empowerment : Building a committed Workforce. California: Koga Page

Tracy, D. (1990). 10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People. New York: William Morrow.