

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11*
THE GUIDELINES FOR THE TEACHER EMPOWERMENT DEVELOPMENT OF
THE NETWORK SERVICE UNIT FOR PROMOTION OF EDUCATION
MANAGEMENT EFFICIENCY, REGIONAL SPECIAL
EDUCATION CENTER 11

ศุภจิตา ปสันตา¹, จำเนียร พลหาญ²
Supatida Pasanta¹, Chumnian Pollaharn²
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2}
Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University^{1,2}
Email : 638210200313@rmu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครูจำนวน 174 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิด ตารางของตาราง เครซี มอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่าย ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายงานพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ สำหรับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยมีทั้งหมด 6 องค์กรประกอบ ได้สรุปเป็นหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ผลการประเมินหลักสูตร โดยรวมพบว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจครู; แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู; ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study current situation, desirable conditions, and needs of the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11; and 2) to study the guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The study was implemented in 2 phases. In Phase 1, the study was dealt with current situation, desirable conditions, and needs of the teacher empowerment of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The sample group consisted of 174 administrators and teachers, the sample size was determined according to Krejcie & Morgan Table, and the simple random sampling was used to select the participants. In Phase 2, the study was on guidelines for teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. There were 7 experts. The instruments for collecting data were a questionnaire about current situation/desirable condition, a structured interview, and an assessment form on appropriateness and possibility of the guidelines for teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The used statistics were index of congruence, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, PNI modified index, and content analysis.

The study results showed that 1) the overall current situation of teacher empowerment of the Network Service Unit for Promotion of Education Management

Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the moderate level. In each aspect, the highest means on 3 top ranks were work freedom, career progression, and creation of trust and good relationship. In addition, the overall desirable condition was found at the highest level. In each aspect, the highest means on 3 top ranks were work freedom, self-efficacy, and career progression. 2) The guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 consist of 6 components. The overall assessing result of the guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the highest level of appropriateness and possibility

Keywords : Teacher empowerment; Guidelines for teacher empowerment development; Special education center

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กร หรือหน่วยงาน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว หากองค์กรต่างๆ มี ทรัพยากร ด้านอื่น เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันผลการดำเนินงานย่อมมีความแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมี ระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวว่าประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการ พัฒนาที่ชัดเจนขึ้น อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพ และมีความเหลื่อมล้ำสูง เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา ซึ่ง การพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการ ยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้นั้น รูปแบบ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญของงอกงามของบุคคลและสังคม กระบวนการจัดการจะต้อง ปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีด ความสามารถ ให้มีความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ (แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัด การศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาค ในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มี สมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดย

กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 เน้นการให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วม ร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579) การพัฒนาการศึกษาให้ เท่าทันบริบทสังคม และพัฒนาคนให้ตอบสนองต่อความต้องการในตลาดโลก ต้องอาศัยความร่วมมือร่วม ใจจากทุกฝ่าย ให้เกิดความเท่าเทียม และเสมอภาค การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตาม พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา8 กำหนดให้สถานศึกษา ในทุกสังกัด จัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยีสิ่ง อำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ที่คนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาคือได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่หรือหรือพบความพิการจน ตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทาง การศึกษา (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งให้มีการ จัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความ หลากหลายในทางปฏิบัติ มีการ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามบทบัญญัติมาตรา 39 ระบุ “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความ คล่องตัว มีอิสระในการบริหาร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับที่ 2 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของ หน่วยงานคือการให้บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม การบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทาง การศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภท ตลอดจนเป็นแหล่งบริการทางวิชาการจัดอบรมให้ บุคลากรผู้ปกครองอาสาสมัคร ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาพิเศษให้ทั่วถึงและครบถ้วน จากบทบาทที่กล่าวมาศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องมีการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กพิการที่มีความแตกต่างกันได้รับการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ ซึ่งบทความทางการศึกษาของ ภูวนัย สุนา (2563) พบว่า ครูเป็นกำลังสำคัญใน การขับเคลื่อนงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งเป็นบุคคลที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับ นักเรียน ซึ่งนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต หากครูได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจ เพิ่มขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้นอย่าง สร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการ ทำงานเป็นทีม จะทำให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งผลต่อดี นักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีหลายงาน ได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาที่ตรงกับสภาพ

ความพิการนั้น ต้องอาศัยบุคคลากรทางการศึกษาในหลายสาขาวิชา สาขาวิชาเฉพาะและนักสหวิชาชีพ เพื่อนำทรัพยากรบุคคลไว้ต่อดิบ เงินทุน เวลาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆ มาประสานเข้าด้วยกัน ให้ขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มตามศักยภาพของตนเอง แต่จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์การศึกษาพิเศษพบว่า มีจุดอ่อนเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งทำงานให้บรรลุผลตามกฎระเบียบ คำสั่งที่กำหนด ขาดพลังในการเปลี่ยนแปลงเรื่องใดขาดความสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้เรียน เนื่องในภาระงานจำนวนมาก การประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการ ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามบทบาทค่อนข้างน้อย ครูและบุคลากรมีการโยกย้ายจำนวนมากในแต่ละปี ทำให้ขาดการประสานงานกัน เกิดความล่าช้าต่อการดำเนินงาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

การที่จะให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจหรือการดำเนินการในหน้าที่ของครูที่จะกระทำได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะรวมถึงหน้าที่บางอย่างของผู้บริหารไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัว มีความภูมิใจในความสามารถของตน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ พึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานที่ทำ รู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เต็มเวลา และเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานและจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (มณฑลวิบูลย์วิชัย, 2556) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษาค้นคว้ากลับพบว่า มีข้อมูลน้อยมากในเรื่องการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษจึงต้องการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย ได้สารสนเทศเป็นข้อมูลช่วยในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.2 ประโยชน์ด้านวิชาการ สถานศึกษาได้แนวทางจากงานวิจัยในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.3 ประโยชน์การนำไปใช้ ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ปกการศึกษา 2564 ทั้ง 5 ศูนย์ จำนวน 313 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คนและข้าราชการครู 301 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ปกการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครืองซี่และมอร์แกน (ไพศาล วรคำ, 2562) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 174 คน ดังนี้ 1) แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้สถานศึกษาเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ 2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ 3) แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารและครู 4) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละตำแหน่ง โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ 5) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากประชากรแบบไม่กลับคืนตามสัดส่วน ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินผลแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ขั้นตอน ที่ 1 การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 3 คน ผู้สำเร็จการศึกษาด้านบริหารการศึกษาหรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน และผู้ที่เคยมีประสบการณ์เป็นคณะทำงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ หรือนักจิตวิทยาที่เป็นที่ยอมรับ จำนวน 2 คน ขั้นที่ 2 การยกร่างแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จัดทำเป็นหลักสูตรพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล ตอนที่ 3 การตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ตามลำดับ

ระดับของการความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1)ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน 2)ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3)ด้านการทำงานเป็นทีม 4)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5)ด้านอิสระในการทำงาน และลำดับที่ 6) ด้านสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

5.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านอิสระในการทำงาน พบว่า เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มิผลงานดีเด่น

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อการลงมือทำ หากรับรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้เต็มศักยภาพ สามารถส่งเสริมได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นกับตัวเอง มอบหมายงานที่มีความท้าทายเพิ่มขึ้นตามลำดับ เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเข้าร่วมอบรมพัฒนาทั้งด้านวิชาการด้านกระบวนการทำงาน การให้คำแนะนำ การสอบถามปัญหาและอุปสรรค การจูงใจโดยใช้การสื่อสารเป็น เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการโค้ชช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้รับรู้ความสามารถของตน ให้การสนับสนุน ควบคู่กับการลงมือทำอย่างจริงจังเพื่อให้ได้สัมผัสกับความสำเร็จ ความพร้อมทางสภาวะอารมณ์ที่มั่นคง หากอยู่ในอารมณ์ด้านลบอย่างความกลัวหรือความวิตกกังวล จะทำให้รับรู้ได้ไม่ดี หรือไม่อาจรับรู้ถึงความสามารถของตนได้

ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน พบว่า กระบวนการที่สำคัญ คือ ประชุมเพื่อรับทราบบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สลับหมุนเวียนหน้าที่ให้เกิดการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายงานสำคัญอย่างเท่าเทียม มีการนิเทศติดตามให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ตลอดจนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

ด้านอิสระในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่น เปิดกว้าง ยอมรับในความสามารถของครู และให้สิทธิ์ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งจุดเด่น จุดด้อย ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลตามลำดับของมโนทัศน์ เลือกใช้เทคนิควิธีการสอน กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลสำหรับผู้เรียนรายบุคคล ครูมีกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลิตสื่อวัตกรรมการใช้ในการสอน กำหนดกฎระเบียบในชั้นเรียน สามารถเลือกแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการสร้างเสริมประสบการณ์ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว ได้ด้วยตนเอง สร้างโอกาสให้ครูแสวงหาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีม ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง ทั้งการแสดงความคิดเห็น การประสานงาน ร่วมวิเคราะห์แก้ไข พัฒนา ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเอง และงานอื่นของสถานศึกษา เมื่อมีข้อขัดแย้งสามารถให้เหตุผลกันอย่างตรงไปตรงมา มติในที่ประชุมถือเป็นที่สุด มีระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาที่ทุกคนเคารพ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษา

ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างอำนาจด้วยการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ การยอมรับและเพิ่มความน่าเชื่อถือ รวมถึงยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและช่วยกันปรับปรุง เพราะเมื่อผู้ร่วมงานได้รับความปลอดภัยทางจิตใจจะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน กล้าที่จะลงมือทำงานด้วยความสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อสถานศึกษามีคุณภาพย่อมเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนต่อไป

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่าทั้ง 6 องค์ประกอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านรองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี และผลการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เป็นรายด้าน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมความถนัดในวิชาชีพ ต่อยอดความรู้ทางวิชาการและกระบวนการทำงาน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาต้องมี

ข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนาตนในด้านวิชาชีพ ตามมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อสร้างคุณภาพทางมุมมอง โลกทัศน์ พัฒนาผ่านกระบวนการดำเนินการตามที่ได้วางเป้าหมายไว้แล้ว สร้างความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญในการยกย่องผลงานบุคคลากร การเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐกร รักษาธรรม (2558) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา คือ นำการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนผลการวิจัยของศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครู ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังกำหนดให้ครูประเมินตนเอง และวางแผนการพัฒนาตนเองไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องด้วยระบบการประเมินที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยังต้องมีการเปิดโอกาสมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ตามความถนัดของครูเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานนั้น มีการรายงานผลการประเมินตนเองต่อผู้บังคับบัญชาทุกปี มีการกำหนดองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างครูประจำห้องเรียนหลัก ครูห้องเสริมศักยภาพ ครูหน่วยบริการ ครูโรงเรียนเรียนร่วมและครูศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัน ไทรงาม (2560) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกในระดับมาก คือ การพัฒนาครู สำหรับสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาตนเอง

ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการประชุมกลุ่มบริหารงานเพื่อรับทราบบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ตรงกันตามคำสั่งแต่งตั้งสายงานของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้รับผิดชอบงานหลักอย่างเท่าเทียมกัน การวางแผนการบริหารจัดการสลับหมุนเวียนงานสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆรวมถึงสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดทางการศึกษาแก่บุคคลากรตามระเบียบแบบแผนอย่างเพียงพอ การนิเทศติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของณัฐกร รักษาธรรม (2558) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศองค์การ และแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา คือ นำการสร้างบรรยากาศองค์การไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยของ ศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ที่พบว่า การ

เสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครู ประกอบด้วย การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการสร้างระบบการทำงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงาน และสนับสนุนผลการวิจัยของทัน ไทรงาม(2560) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ บรรยากาศองค์กร

ด้านอิสระในการทำงาน สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูทำความเข้าใจและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งจุดเด่น จุดด้อย ความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและผู้ปกครองเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลสำหรับผู้เรียนรายบุคคลที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ มีกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลิตสื่อวัตกรรมการสอนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นโดยผ่านการปฏิบัติจริงผู้บริหารเอื้อให้ครูแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆให้ครูควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นด้วยตนเอง สถานศึกษาให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ข้อมูล ข่าวสารเพื่อการทำงาน ให้แนวทางและสิทธิในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรฐิตา ฤทธิ์รอด (2556) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วยองค์ประกอบหลักระดับบุคคลคือการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การเคารพการตัดสินใจและการให้อิสระภาพ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา (SWOT Analysis) วิเคราะห์ความเสี่ยงในงานตามภารกิจของสถานศึกษา พิจารณาและเสนอความคิดเห็น แก้ไข พัฒนาและปรับปรุง ครูร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ วิเคราะห์นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการทบทวนปรับปรุงหลักสูตร เสนอ ตัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะ และคุณลักษณะสำคัญและจำเป็นที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของผู้เรียนรวมถึงสถานศึกษามีข้อตกลงภายในสถานศึกษาที่ทุกคนเคารพในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับการวิจัยของทัน ไทรงาม (2560) ที่พบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การมีส่วนร่วมและสมรรถนะหลัก คือ การทำงานเป็นทีม สนับสนุนผลการวิจัยของยุพิน ภูมิช่วง (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดี สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับการยอมรับสถานภาพการเป็นสมาชิกจากกลุ่ม มีการพัฒนาความรู้สึกแห่งอัตลักษณ์ร่วมกัน เกิดความรู้สึกปลอดภัยที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ครูได้เข้าร่วมในทุก

กระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การถามคำถาม การให้ข้อมูลป้อนกลับ สามารถผิดพลาดได้ ได้รับการปฏิบัติต่อตนเองและปฏิบัติกับบุคคลคนอื่นโดยไม่มองหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบ สถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างเท่าเทียมกันในการงานแสดงให้เห็นว่าพร้อมรับฟังและให้การสนับสนุนจัดทำประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานสถานศึกษาและผลการประเมินคุณภวภายนอก ให้แก่บุคลากรภายนอกได้ทราบเพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับเอกพล พันธุ์โชติ (2560) การสร้างเสริมพลังอำนาจครูให้กับบุคคลในองค์กรมีความสำคัญ คือ ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และองค์กรสูงขึ้น มีความริเริ่มใฝ่หาฯ ต่องานมากขึ้น มีความมั่นคงแน่วแน่เมื่อเจออุปสรรคในการทำงานหรือเมื่องานเกิดภาวะชะงักงันและรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุรียา หึงขุนทด (2563) ศึกษาเรื่องกระบวนการทัศน์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาพหุกรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการร่วมกันกับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน คอยให้กำลังใจ ความรัก ความอบอุ่น กับครูและบุคลากรเมื่อเขาปฏิบัติงานสำเร็จก็ให้คำชื่นชม รางวัล เมื่อเขาปฏิบัติงานล้มเหลวก็อยู่เคียงข้างให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานต่อไป รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานจะทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การเอากระบวนการประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานการช่วยกันออกความเห็น ช่วยกันแก้ปัญหา จนครูและบุคลากรเขาเกิดความผูกพันกับองค์กร รู้สึกมีความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง

6.2 จากผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่า

6.2.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประเด็นที่ควรพัฒนา การสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด สอดคล้องกับพัชราภรณ์ ธรรมมา (2561) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านการยอมรับความล้มเหลว มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด

6.2.2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประเด็นที่ควรพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลระหว่การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2.3 ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ประเด็นที่ควรพัฒนา ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของตรียพล โฉมใส (2560) เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) ทักษะการบริหารทักษะที่มีความสำคัญต่อการเสริม สร้างพลังอำนาจ 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริม สร้างพลัง

อำนาจ 3) การมีทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กระบวนการเสริมพลังอำนาจ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วม 2) สนับสนุนทรัพยากร การเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรต่อการทำงานให้เพียงพอ 3) การสร้างขวัญกำลังใจ 4) การติดตามการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากร ผลของการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

6.2.4 ด้านอิสระในการทำงาน ประเด็นที่ควรพัฒนา สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jiafang Lu ผลการศึกษาของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ศึกษาโครงสร้างการทำงานโดยให้อิสระและรับรู้ความสามารถของครู บทบาทของการมีส่วนร่วมในการจัดการและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น ไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าความเป็นอิสระและการรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนรวมถึงความร่วมมือกับฝ่ายบริหารและเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารและปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู (ธัญยสิดา สุรศิษฐ์ชานล, 2562)

6.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ประเด็นที่ควรพัฒนา มีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ศักดิ์ดีดา คำใส (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผลการประเมินการใช้โปรแกรมฯในโรงเรียนจักราชวิทยา พบว่า 3.1 หลังการใช้โปรแกรมฯ ทีมงานครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2 ครูมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ที่พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้าน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล

6.2.6 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดี ประเด็นที่ควรพัฒนา มีการให้เกียรติ ยอมรับนับถือในทักษะการทำงานร่วมกัน การเสียสละต่อส่วนรวม แก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับพัชรมน คุ่มจินดา (2562) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านให้การยอมรับ ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ความรู้และสารสนเทศ และมีข้อเสนอแนะว่าผู้นำสามารถเสริมสร้างอำนาจได้โดยการให้ความไว้วางใจ อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจของหมู่คณะ ซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันเช่นนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานบรรลุไปสู่เป้าหมายได้

7. องค์กรความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตามแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ให้เข้าใจอย่างละเอียดก่อนการนำแนวทางไปปรับใช้ตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ในกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการบริหารสถานศึกษาตามการเสริมพลังอำนาจครูเป็นอย่างไร

8.3.2 ควรมีการศึกษาผลดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาภายหลังดำเนินการพัฒนา เพื่อติดตาม ตรวจสอบ สะท้อนผล และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างอำนาจครูให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8.3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อให้ทราบข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูและสามารถป้องกันแก้ไข ส่งเสริมและให้การสนับสนุนต่อไป

9. บรรณานุกรม

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา งานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลราชธานี. 5(2). 533-548.
- ณัฐกร รัชชธรรม. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้. สืบค้น เมื่อ 20 สิงหาคม 2565. จาก <http://e-journal.sru.ac.th/index.php/srj/article/view/182>
- ตรียพล โฉมใสว. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 2. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*. 6(1). 123-136.
- ทัน ไทรงาม. (2560). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี.
- ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ขานล. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10(1). 830-843.

- พรธิตา ฤทธิ์รอด. (2556). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 15(1). 60-69.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน. **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2). 281-292.
- พัชรภรณ์ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ภูวไนย สุนา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู. **วารสารวิชาการธรรมทศน์**. 20(4). 155-164.
- มณฑลธวัช วุฒิวิชญานันต์. (2556). พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 7(4). 220-227.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน ที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 11(1) 170-182.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุริยา หึงขุนทด. (2563). **กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.