

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทรวมทั้ง การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาสนับสนุน ทรัพยากร รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จึงเกิดองค์การทางการศึกษา คือ สำนักงานสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศาสนา และวัฒนธรรม (กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 10-11) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดองค์การทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่บริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงปริมาณ สถานศึกษาและจำนวนประชากรเป็นหลักรวมทั้งความเหมาะสมด้านอื่นด้วย สถานศึกษาในฐานะ องค์การทางการศึกษามีหน้าที่จัดทำสารของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (กรมสามัญศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 11-12) ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีผลทำให้ การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 62)

องค์การทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัว และพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะแรงกดดันและภาวะคุกคามที่มาจากภายนอกที่กระทบกับองค์การเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา คือ การเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง ได้แก่ นโยบาย มาตรการใหม่ ๆ ของภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจมีความแปรผันขึ้นลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม วัฒนธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานของคนในสังคมที่เป็นผู้บริหารขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อวิถีคิด วิธีการทำงานของคนในองค์การ ทำให้ ทุกองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดหรือดำเนินการให้มีประสิทธิผลมากที่สุด (Senior, 2002, p. 312) แนวคิดในการพัฒนาองค์การที่มีการปรับตัวดังกล่าวมามีหลายรูปแบบ การพัฒนา องค์การแบบมีส่วนร่วมเป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในขอบ

ทศวรรษที่ผ่านมาการพัฒนาองค์การตามแนวคิดนี้เน้นการจัดระบบส่งข้อมูลย้อนกลับ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน และหาช่องทางในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานรวมถึงการสร้างทีมงาน การเชื่อมโยงการประสานงานระหว่างกัน และที่สำคัญคือ การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาองค์การจึงเป็นการปรับปรุงสภาพะปติขององค์การโดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติภายในองค์การให้ดีขึ้น เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันสมัย และเลื้ออำนาจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพและพฤติกรรมของคนในองค์การ (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p. 455) การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับความสนใจและแพร่หลายในทศวรรษที่ผ่านมา ก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ให้กับผู้ทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นเครื่องมือใหม่ในการพัฒนาองค์การให้คล่องตัวและเติบโตขึ้น (Scott & Jaffe, 1991, p. 9) การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีออกแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การแล้วนำไปปฏิบัติ ดังนั้นเมื่อก้าวถึงองค์การที่เป็นโรงเรียนเป้าหมายที่ต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนก็คือครู (Short, Greer, & Melvin, 1994, p. 38) เพราะครูต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้ที่น่านโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง ครูทุกคนต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ครูมีโอกาสดำเนินไปสู่ความเป็น "ครูมืออาชีพ" ที่แสดงบทบาททั้งในและนอกโรงเรียน (Kanpol, 1999, p. 105) ครูต้องมีความรับผิดชอบสูง มีทักษะการสอนที่ดี มีความยืดหยุ่น ทำงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล และเป็นที่พึ่งหวังของนักเรียน (Stewart, 1994, pp. 317-318)

การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เกิดจากความสามารถของบุคคลที่เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ได้รับการส่งเสริมจากผู้อื่นตลอดจนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ในสิ่งต่าง ๆ จนเกิดความเข้าใจ มีอิสระในการเลือก และตัดสินใจให้สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่าง ควบคุม จัดการ ตัดสินเรื่องราวหรือสถานการณ์ให้ตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ (Kieffer, 1984, p. 11) พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนงานขององค์การ ทั้งยังช่วยเพิ่มระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน มีการสร้างสรรวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

และผูกพันต่อการเกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อการ (Gibson, 1993, pp. 354-361; Wilson & Lashinger, 1994, pp. 39-47) ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องเพิ่มความเข้มแข็ง แก่ครูด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อให้ครูจัดการเรียนการสอน ดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุ ความมุ่งหมายของนักเรียน และโรงเรียน (Lee & Reigeluth, 1994, p. 62)

การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์มาใช้แก่ครูจึงมีความสำคัญ ต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้น จากการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์โดยผู้บริหารและครู ผลลัพธ์จากการเสริมสร้าง พลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การทำงานโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรให้มีความสามารถจัดการ กับงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kieffer, 1984, p. 31) นอกจากนี้การพัฒนาทักษะ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และบริหาร จัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า และเกิดความเชื่อมั่น ในตนเอง (Gibson, 1993, pp. 354-361) แนวทางที่ใช้ในการบริหารพัฒนาครูนี้มุ่งเน้นที่ครูได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ จากผู้บริหารโดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ บุคลากร ได้แก่ การให้การสนับสนุนแก่ครู การทำให้ครูได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการบริหาร ปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลเพื่อให้ครูมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครู (Sergiovanni, 2001, p. 156)

การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานของครู คือ พลังความสามารถ ทางความคิด การทำงานของครูที่แสดงให้เห็นปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน (Fisher & Kimball, 1993, p. 1) ความเพียรพยายามในการทำงาน (Page & Czuba, 1995, p. 5) ความพึงพอใจ ในงาน (Lambert, 1996, p. 70) ความมีน้ำใจในการทำงาน (Weightman, 1999, p. 137) ความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Dalton, Elias, & Wandersman, 2001, p. 347) จากการประมวล แนวความคิดของบุคคล และนักการศึกษาที่สนใจการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ในการทำงานของครูและบุคลากร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน ของครู คือ กระบวนการจัดกระทำ การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้าง พลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีอยู่ในตัวครูและบุคลากร ให้เพิ่มมากขึ้น และเกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่อย่างมีความสุข (Blase &

Blase, 1994, p. 984; Rinehart, Short & Eckley, 1998, p. 641; Haksever & Murdick, 2000, p. 226; Muchinsky, 2000, p. 414)

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานของครู พบว่า มีสาเหตุมาจากการขาดความเชื่อถือในการบริหารจัดการ การประสานงานในองค์กร การทำงานแบบหวังผลเฉพาะหน้า เป็นปัญหาอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ (Mouly, Smith, & Sankaran, 1999, p. 126) ครูได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน มีภาระงานเกินกำลังความสามารถ หรือชอบทำงานตามลำพังมากกว่าการสร้างทีมงาน (Klecker & Loadman, 1996b, p. 5) กลัวการเปลี่ยนแปลง โดยคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหา (Witherspoon, 1997, p. 140) ขาดการสนับสนุนปัจจัยเทคโนโลยี ทรัพยากร ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการทำงาน และความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ (Blase & Blasé, 1994, p.10)

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางส่วนใหญ่จะประสบปัญหาในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีคุณภาพหลายประการ เช่น การขาดแคลนครูและบุคลากร ความไม่พร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน เป็นต้น ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญมากด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งส่วนใหญ่ยังเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่นานนัก ซึ่งอาจทำให้ขาดทักษะในการบริหารด้านบุคคล ยังคงยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเนื่องจากเกรงกลัวความผิดที่อาจเกิดขึ้นกับตนเองได้ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ละเลยความรู้สึกของครู ไม่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ครูได้มีความรอบรู้ และรับรู้สิ่งเปลี่ยนแปลงรอบข้างที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ ร่วมพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่ให้อำนาจที่เป็นทางการหรือมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การวางแผนพัฒนาโรงเรียน การบริหารงบประมาณ ทำให้ครูไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์เท่าควร ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครูต่ำ ดังที่ เคลเลอร์ และแดนซัวร์ (Keller & Dansereau, 1995, pp. 127-146) กล่าวว่าไว้ว่า ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวจะมีผลกระทบโดยตรงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานของครู มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน ครูไม่ได้รับการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ขาดการสนับสนุน

การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยกระบวนการของการมีส่วนร่วมเป็นหลักปฏิบัติสำคัญ การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันรับผิดชอบในการควบคุมและทำงานร่วมกันจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดผลดีต่อโรงเรียนอย่างแท้จริง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามการวิจัย

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้ในองค์การทางการศึกษา (Maeroff, 1988, p. 57) เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ให้กับผู้บริหาร ครู และนักเรียน การนำแนวคิด

การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้แก่ครูจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ทำให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้

1. แนวทางที่ใช้หลักการจัดองค์การ ทฤษฎีนี้ถือว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่สมาชิกต้องการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์มีจุดเริ่มต้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์โดยผู้บริหาร เมื่อครูได้รับผลลัพธ์จากการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการทำงาน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในองค์การให้มีความสามารถจัดการกับงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kieffer, 1984, p. 31) นอกจากนี้การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและบริหารจัดการองค์การ ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (Gibson, 1993, p. 354-361)

2. แนวทางที่ใช้หลักการบริหารพัฒนาครู แนวทางนี้มุ่งเน้นถึงการที่ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์จากผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากร ได้แก่ การให้การสนับสนุนแก่ครู การทำให้ครูได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการบริหาร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคลากร มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีภาวะผู้นำ มีการสร้างทีมงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อวิชาชีพ มีความผูกพันในองค์การ (Sergiovanni, 2001, p. 156; Lambert, 1996, p. 70; Kinlaw, 1995, p. 38; Short & Rinehart, 1992, pp. 951-960; Chally, 1992, pp.17-20; Gibson, 1993, pp. 354-361)

การวิจัย รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ๆ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกันทางทฤษฎี พบว่าประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ (Scott & Jaffe, 1991; Short & Rinehart, 1992; Gibson, 1993; Gutierrez & Parson,

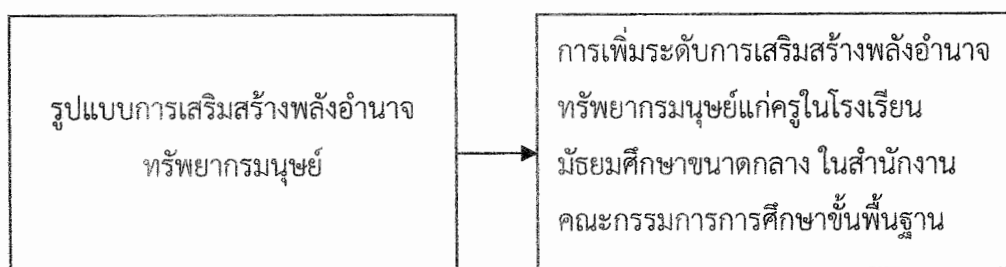
1998) 2) ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ (Gibson, 1993; Kanter, 1993; Kinlaw, 1995; Lashley, 1997; Klecker & Loadman, 1998; Haksever, et.al., 2000) 3) ความรับผิดชอบ (Tebbitt, 1993; Cltterbuck, 1994; Klecker & Loadman, 1998; Gutierrez & Parson, 1998; Sergiovanni, 2001) 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Blasé & Blasé, 1994; Kinlaw, 1995; Bolin, 1989), Kanpol, 1999; Ellis, 1999; Sergiovanni, 2001; Evan & Dean, 2003 5) การให้การสนับสนุน (Lashley, 1997; Luthans, 1998; Gordon, 1999; Haksever, et.al., 2000; Sergiovanni, 2001) 6) การให้โอกาส (Hawks, 1992; Gibson, 1993; Luthans, 1998; Gordon, 1999; Haksever, et.al., 2000) 7) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Cltterbuck, 1994; Blasé & Blasé, 1994; Gutierrez & Parson, 1998) 8) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Gibson, 1993; Kinlaw, 1995; Klecker & Loadman, 1998) และ 9) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Kanter, 1993; Cltterbuck, 1994; Klecker & Loadman, 1998; Gutierrez & Parson, 1998; Ellis, 1999; Kanpol (1999)

2. ภาวะผู้นำครู มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู (Fullan, 1994; Snell & Swanson, 2000; Childs-Bowen & Scrivner, 2000; Katzenmeyer & Molle, 2001; Suranna & Moss, 2002; York-Barr & Duke, 2004; York-Barr & Duke, 2004) 2) เป็นแบบอย่างทางการสอน (Sherrill, 1999; Leithwood & Duke, 1999; Snell & Swanson, 2000; Neuman & Simmons, 2000; Katzenmeyer & Molle, 2001; Richardson Ackerman & Sarah Mackenzie, 2006) 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนา (Fullan, 1994; Sherrill, 1999; Leithwood & Duke, 1999; Suranna & Moss, 2002; Richardson Ackerman & Sarah Mackenzie, 2006) 4) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Pellicer & Anderson, 1995; Leithwood & Duke, 1999; Snell & Swanson, 2000; Neuman & Simmons, 2000; Katzenmeyer & Molle, 2001; Crowther et al., 2002; Suranna & Moss, 2002; York-Barr & Duke, 2004) 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการ (Acker-Hocevar & Touchton, 1999; Leithwood & Duke, 1999; Childs-Bowen & Scrivner, 2000; Neuman & Simmons, 2000; Crowther et al., 2002; Suranna & Moss, 2002; York-Barr & Duke, 2004; York-Barr & Duke, 2004; Richardson Ackerman & Sarah Mackenzie, 2006) และ 6) มุ่งความสำคัญที่นักเรียน (Pellicer & Anderson, 1995; Childs-Bowen & Scrivner, 2000; Katzenmeyer & Molle, 2001; Crowther et al., 2002; Suranna & Moss, 2002; Richardson Ackerman & Sarah Mackenzie, 2006)

3. ความผูกพันในงาน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Elizur, 1984, Loscocco, 1989, Super & Sverko, 1995; George & Jones, 1997) 2) ความทุ่มเทในงาน (Kanungo, 1982; Morrow, 1983; Blau, 1985; Randall & Cote, 1991; Morrow, 1993; Cohen, 1999) 3) ความผูกพันในอาชีพ (Carson & Bedeian, 1994; Blau, 1985; Cohen, 1999; Morrow, 1993; Randall & Cote, 1991) และ 4) ความผูกพันในองค์การ (Randall & Cote, 1991; Tebbitt, 1993; Kanter, 1993; Clitterbuck, 1994; Yueh-Yun Wu, 1994; Morrow, 1993; Cohen, 1999)

4. การสร้างทีมงาน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Johnson & Johnson, 2000; Dyer, 1995; พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2543; วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549; วิเชียร วิทยอุดม, 2550) 2) มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Woodcock, 1989; พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2543; วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549), วิเชียร วิทยอุดม, 2550) 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน (Woodcock, 1989; Dyer, 1995; ศิณีย์ สังข์ศรีศรี, 2544; พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2543), วิเชียร วิทยอุดม, 2550) 4) สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ (Dyer, 1995; Woodcock, 1989; Johnson & Johnson, 2000; ศิณีย์ สังข์ศรีศรี, 2544, หน้า 34; วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549; วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 226; สมคิด บางโม, 2550) 5) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย (Woodcock, 1989; Dyer, 1995; Johnson & Johnson, 2000; (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ, 2545; วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 225) 6) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Woodcock, 1989; Dyer, 1995; Johnson & Johnson, 2000; วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549; วิเชียร วิทยอุดม, 2550; สมคิด บางโม, 2550) 7) ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (Woodcock, 1989; Johnson & Johnson, 2000; (ศิณีย์ สังข์ศรีศรี, 2544; ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ, 2545; วิเชียร วิทยอุดม, 2550) และ 8) การพัฒนาบุคลากร (Woodcock, 1989, p. 103); ศิณีย์ สังข์ศรีศรี, 2544; สมคิด บางโม, 2550; วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

จากแนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วนำมากำหนดเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องมีกระบวนการในการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ครูในโรงเรียน โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เป็นแนวทางให้โรงเรียนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหน่วยงาน องค์การทางการศึกษาอื่นที่สนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การได้รับการยกย่อง ชมเชย และยอมรับนับถือ 2) การสร้างความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ 3) การสร้างความรับผิดชอบ 4) การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน 5) การให้การสนับสนุน 6) การให้โอกาส 7) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 8) การสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ 9) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ภาวะผู้นำครู มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ และ 6) การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน

3. ความผูกพันในงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำนึงเกี่ยวกับงาน 2) ความทุ่มเทในงาน 3) ความผูกพันในอาชีพ และ 4) ความผูกพันในองค์การ

4. การสร้างทีมงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย 2) มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน 4) สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ 5) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย 6) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน 7) ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และ 8) การพัฒนาบุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 563 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2554)

1.2 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.2.1 โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์กลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูง (P_{75}) จำนวน 100 โรงเรียน

1.2.2 โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์กลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ (P_{25}) จำนวน 100 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 400 คน (Boomsma, 1983 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311)

2.2 ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.2.1 ครูของโรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูง (P_{75}) จำนวน 1 โรงเรียน ๆ ละ 15 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 7 คน และสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน

2.2.2 ครูของโรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ (P_{25}) จำนวน 1 โรงเรียน ๆ ละ 15 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 7 คน และสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะของการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู มีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ร่วมงานและการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ส่วนเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของครู ได้แก่ ช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ โดยเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์การทำงานในด้านต่าง ๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วย ความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะครู ทำให้ครูมีความมั่นใจในตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รู้ดีกว่าตนมีประโยชน์ต่อโรงเรียน เป็นแรงผลักดันให้ครูปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

3. ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การสร้างความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูเกิดความรู้สึก และมีทัศนคติหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความรู้สึกยินดีของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยงานที่ทำหรือปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดผลตอบแทน ต่อตนเองและองค์กร

4.1 การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจครูเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร เป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

4.2 การสร้างความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้เติบโตตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครู ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการทำงาน

4.3 การสร้างความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูได้รับรู้ และพิจารณาผลการทำงานของตนเองในทุกขั้นตอนของการทำงาน อย่างเปิดเผยมีความโปร่งใส ในการทำงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น

4.4 การให้เป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูเกิดความรู้สึกหรือรับรู้ว่าจะสามารถดำเนินการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง สามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลงานของตนเองได้อย่างอิสระ

4.5 การให้การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ให้การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานแก่ครู ผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ โดยให้ความช่วยเหลือ รับรองผลการทำงาน รวมถึง ให้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4.6 การให้โอกาส หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนา ความสามารถของตนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ ยกย่องชมเชย และยอมรับในความสามารถ ตลอดจนให้รางวัลตอบแทน ในการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม

4.7 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสดงออกด้วยความมั่นใจ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจไม่ลังเล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้เป็นอย่างดี และรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.8 การสร้างรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อตนเองในด้านบวก ซึ่งเกิดจากการประเมิน ตนเองว่าคุณมีความสำคัญ สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พึงพอใจในตนเอง รู้สึกรัก ภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

4.9 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบายการทำงาน พัฒนาหลักสูตร การจัด และประเมินผลการเรียนการสอน การจัดโครงการฝึกอบรม และการจัดสรรงบประมาณ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจแม่นยำขึ้น เพราะมีข้อมูลมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้น

5. ภาวะผู้นำครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงความสนใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเอง ความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการสอน เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู การให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียนและหน่วยงานหรือบุคคลนอก โรงเรียนเพื่อพัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนความมุ่งมั่นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การสอน การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา ให้ความสำคัญ เอาใจใส่นักเรียนด้านการเรียน คุณธรรมจริยธรรม อาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิต ในสังคม สามารถ วัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้

5.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสดงออกถึงความสนใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนครูคนอื่นให้มีการพัฒนาตนเอง

5.2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือจากเพื่อนครู

5.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับครูในโรงเรียน และหน่วยงานหรือบุคคลนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน

5.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหา

5.5 การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อำนวยความสะดวกให้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ ประสานงาน กับทุกคนได้ดี

5.6 การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูแสดงออกถึงการส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน การดูแลเอาใจใส่ในนักเรียนของตน การมุ่ง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่นักเรียนอย่างจริงจังต่อเนื่องและเป็นระบบ

6. ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันทั้งทางกาย และจิตใจ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ องค์การและเป้าหมายขององค์การ โดยแสดงออกถึงค่านิยมเกี่ยวกับงาน แสดงถึงความทุ่มเท ในงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันในองค์การ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้

6.1 ค่านิยมเกี่ยวกับงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ทำงานโดยให้งานเข้ามามีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันทั้งทางกายและจิตใจ มีความทะเยอทะยาน มีจินตนาการ เชื้อเพลิง ควบคุมตนเอง และการให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น

6.2 ความทุ่มเทในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจ และมีความต้องการ ในงานที่ตนเองทำอยู่ มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ความหมกมุ่นในกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน ที่ทำอยู่ และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

6.3 ความผูกพันในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้ครู มีเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพหรืออาชีพของตน ความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ต้องการ ความก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายในอาชีพนั้นด้วยความจริงใจ

6.4 ความผูกพันในองค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครู มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พยายามทำให้เป้าหมายและค่านิยม เป็นจริง ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

7. การสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของทีมงาน สมาชิกในทีมงานจะต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน สมาชิกมีส่วนร่วม และมีโอกาสเป็นผู้นำ มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย สนับสนุนและไว้วางใจกัน ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และการพัฒนานักบุคลากร สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ดังนี้

7.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการสร้างทีมงานต้องชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย สมาชิก มีความเข้าใจตรงกันเพื่อร่วมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

7.2 มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมจัดระบบข้อมูลวางแผนกำหนดวิธีการหรือกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ซึ่งกระบวนการขั้นตอนการทำงานต้องมีการยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการทบทวนประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่สมาชิกร่วมกันกำหนด

7.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แก้ไขปัญหาและแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

7.4 สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ตามความรู้ความสามารถและตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

7.5 การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานโดยข้อมูลที่ส่งมีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนสมบูรณ์ และสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจตรงกัน

7.6 การสนับสนุนและไว้วางใจกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมมือกันทำงานโดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน นับถือในความสามารถและไว้วางใจซึ่งกันเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

7.7 ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกมีความสามัคคีและผูกพันในทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันที่เห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างทีมงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ทีมงานได้วางไว้

7.8 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิก ในทีมงานมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกสามารถใช้เทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และสามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

8. การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ หมายถึง การวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ใน 4 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ภาวะผู้นำครู 3) ความผูกพันในงาน และ 4) การสร้างทีมงาน

9. สนทนากลุ่ม หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ โดยจัดให้มีสนทนากลุ่มประมาณ 6-12 คน โดยกลุ่มที่มีลักษณะโต้ตอบได้แย่งกันดีที่สุด คือ 7-8 คน และจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทาง การสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ 8 คน

10. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501-1,000 คน