

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์
เปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนน
เฉลี่ยต่ำ และสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 บริบทของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ย
สูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ

ตอนที่ 4 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 5 การประชาสัมพันธ์เพื่อรับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์

ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

EMPO	แทน	การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์
SATI	แทน	ความพึงพอใจในงาน
LEAD	แทน	ภาวะผู้นำครู
COMM	แทน	ความผูกพันในงาน
TEAM	แทน	การสร้างทีมงาน
SAT1	แทน	การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ
SAT2	แทน	การสร้างความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ
SAT3	แทน	การสร้างความรับผิดชอบ
SAT4	แทน	การสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน
SAT5	แทน	การให้การสนับสนุน
SAT6	แทน	การให้โอกาส
SAT7	แทน	การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง
SAT8	แทน	การสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง
SAT9	แทน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

LEA1	แทน	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู
LEA2	แทน	การเป็นแบบอย่างทางการสอน
LEA3	แทน	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา
LEA4	แทน	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
LEA5	แทน	การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ
LEA6	แทน	การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน
COM1	แทน	ค่านิยมเกี่ยวกับงาน
COM2	แทน	ความทุ่มเทในงาน
COM3	แทน	ความผูกพันในอาชีพ
COM4	แทน	ความผูกพันในองค์กร
TEA1	แทน	การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย
TEA2	แทน	มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม
TEA3	แทน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
TEA4	แทน	สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ
TEA5	แทน	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
TEA6	แทน	การสนับสนุนและไว้วางใจกัน
TEA7	แทน	ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน
TEA8	แทน	การพัฒนาบุคลากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
<i>Factor Loading</i>	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
$\frac{\chi^2}{df}$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	แทน	องศาอิสระ

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
Standardized RMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 บริบทของโรงเรียน

โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูง
ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนชนบท มีประชากรประมาณ 12,877 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ป้อมตำรวจ อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม รองลงมา อาชีพรับจ้าง ส่วนใหญ่นับถึงศาสนาพุทธ ประเพณี/ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีแห่ช้างไฟในช่วงวันวิสาขบูชา ประเพณีบุญข้าวจี เป็นประจำทุกปี
2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น อาชีพหลัก คือ เกษตรกร รับจ้าง และค้าขาย ส่วนใหญ่นับถึงศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/ รายได้ โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี ประมาณ 20,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 3 คน
3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน
อยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ เช่น วัด พิพิธภัณฑ์สถาน องค์การบริหารส่วนตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรมีศักยภาพ ชุมชนมีความเข้มแข็ง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ชุมชนมีสถานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดี รายได้ของครอบครัวอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ จึงไม่สามารถสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้เท่าที่ควร

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ

3. บริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ครูมีศักยภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

5. ชุมชนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ลักษณะของครูในโรงเรียน

ครูในโรงเรียนแบ่งเป็นสายบริหาร จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ตามลำดับ ครูผู้สอน จำนวน 32 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 11 คน หญิง จำนวน 21 คน ครูอันดับ คศ. 3 จำนวน 13 คน ครูอันดับ คศ. 2 จำนวน 8 คน ครูอันดับ คศ. 1 จำนวน 7 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 3 คน ครูอัตราจ้างงบประมาณ SP-2 จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน อายุอยู่ระหว่าง 27-53 ปี อัตราเฉลี่ย 42 ปี อายุราชการอยู่ระหว่าง 1-28 ปี อัตราเฉลี่ย 15 ปี

สภาพการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนเปิดเรียนเป็น 2 ภาคการศึกษา ในแต่ละวันจะใช้สัญญาณเข้าแถวอัตโนมัติควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เข้าแถวเคารพธงชาติ เวลา 08.15 น. การประกอบกิจกรรมหน้าเสาธงเป็นหน้าที่ของครูเวรประจำวัน โดยมอบหมายหน้าที่ต่างๆ ให้นักเรียนเป็นผู้ดำเนินการ ในรูปของคณะกรรมการสภานักเรียน เช่น การเชิญธง การชักธง การนำร้องเพลงชาติ การสวดมนต์แผ่เมตตา การกล่าวคำปฏิญาณ เป็นต้น ครูเวรประจำวันเป็นผู้อบรมและแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ด้วยภาษาที่สุภาพ โดยใช้เวลาทำกิจกรรมหน้าเสาธงประมาณ 10-15 นาที เข้าเรียนภาคเช้าเวลา 08.30-11.30 น. แบ่งเวลาเรียนเป็นวิชาละ 1 ชั่วโมง พักรกลางวัน 1 ชั่วโมง เวลา 11.30-12.30 น. และเข้าเรียนภาคบ่ายเวลา 12.30-15.30 น. เมื่อเรียนจบวิชาสุดท้ายในแต่ละวันมีการสวดมนต์สั้น

ปิดประตู-หน้าต่าง ไฟฟ้า และพัดลม ในห้องเรียน ก่อนนักเรียนจะเดินทางกลับบ้านมีการเข้าแถว เป็นระเบียบเรียบร้อยโดยมีครูเวรประจำวันและคณะกรรมการนักเรียนเป็นผู้ดูแลความเรียบร้อย นักเรียนเดินทางกลับบ้านโดยรถยนต์โดยสารประจำทาง รถจักรยานยนต์ เดินเท้า และผู้ปกครอง มารับด้วยตนเอง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนส่งเสริมและทำโครงการรองรับนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เฉลี่ยตามเกณฑ์ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับชาติ มีผลการประเมิน สมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรและนักเรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน ในภาพรวมจากการจัด การเรียนการสอน การส่งเสริมและการพัฒนานักเรียน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเขียนเรื่องหรือข้อความที่ได้จากการอ่าน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิดและแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

โรงเรียนกำหนดทิศทางในการพัฒนาครูและนักเรียน โดยวางแผนพัฒนาด้านการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น ให้นักเรียนผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรับปรุงแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น ห้องภูมิปัญญาท้องถิ่น ลานกิจกรรม สวนหย่อม ให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ประสานงาน ร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ประสานงานร่วมมือกับ สถานประกอบการ เพื่อส่งนักเรียนเข้าเรียนหรือฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อเรียนรู้ ทักษะประสบการณ์ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในแต่ละสาขาวิชาชีพและเจตคติที่ดีต่อ การทำงาน สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนทั้งด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านระเบียบวินัย ด้านสุนิษย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีและค่านิยมที่ดีงาม เสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์และเตรียมความพร้อมให้กับผู้จบการศึกษา

กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ วางแผนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ นำผลงานทางวิชาการ ออกเผยแพร่วิชาการ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่นักเรียน ส่งเสริม ให้ครูเข้ารับการอบรมโครงการคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา มุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้เต็ม ศักยภาพ จัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมเป็นรายบุคคลวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของนักเรียน พัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ประชุมวางแผนการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญให้นักเรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น

พัฒนาสื่อ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดสัมมนา ศึกษาดูงานให้แก่ครูด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างนิสัย การปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวกับนักเรียนตลอดไป จัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ตามความแตกต่างของบุคคล รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอย่างเป็นระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบที่แสดงถึงข้อบกพร่อง เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การประพฤติตน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การศึกษาแนวทางในการให้ความร่วมมือกับครูผู้ร่วมงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในชุมชนรับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา จัดระบบข้อมูล ข่าวสาร เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับโลก ทันเหตุการณ์ สร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ความมีวินัย รับผิดชอบในการทำงาน ปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน

ครูทุกคนปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เนื่องจากผู้บริหารนำวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรแบบเสริมพลังมาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยการสร้างจิตใจให้ครูมีความพร้อมเพื่อให้เกิดความสนใจ ใส่ใจ เห็นคุณค่าของงาน รักที่จะทำงาน มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมาย สร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความรู้ ความคิด มุมมอง การวิเคราะห์ การวิจัย การเชื่อมโยง และการเห็นภาพรวม ให้ครูลงมือปฏิบัติด้วยการให้ทดลอง ฝึกฝน สร้างวินัย ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาสร้างสรรค์ โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตใจให้มีความพร้อมทั้งในการรับความรู้และสิ่งที่จะต้องนำไปปฏิบัติ สร้างความตระหนัก ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนา เป้าหมายของการพัฒนา และองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา กำกับ ติดตาม กระตุ้น เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เรียนรู้ร่วมกันร่วมวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและความจริงของการกระทำที่เป็นระบบ ด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่เน้นดำเนินการควบคู่กับการเป็นพี่เลี้ยง โดยการแนะนำครูให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือได้รับจากการอบรมสู่การปฏิบัติ เป็นผู้นิเทศเพื่อช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ และมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไข สร้างสรรค์ผลงาน ส่งผลให้โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา รอบ 3 ทุกตัวชี้วัดในระดับดีและดีมาก นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับประเทศ

วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูวิเคราะห์ภาระกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ รวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า มีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ ร่วมกันเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ ให้บริการ โดยยึดความต้องการ ของผู้รับบริการเป็นหลัก ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้ เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อย่างต่อเนื่อง ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเอง ทุกครั้งที่มีโอกาส เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งใน และนอกสถานศึกษา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงาน ร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุก สถานการณ์ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มอกเต็มใจ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่อง ชื่นชมบุคคล ที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เลื้อเพื่อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียน

ผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างประหยัด

โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนชนบท ประชากรมีหลายเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ซึ่งเกิดมาจากการอพยพเข้ามาทำมาหากิน มีทั้งชาวไทยเชื้อสายลาว กัมพูชา ประเพณีที่สำคัญ คือ การแห่ปราสาทผึ้งของชาวย้อ (ไทยย้อ) จัดในช่วงออกพรรษาของทุกปี เทศน์มหาชาติ จัดก่อนประเพณีสงกรานต์ และงานส่งเสริมผลิตผลทางการเกษตร

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม รับจ้างและค้าขาย ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/ รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปีประมาณ 50,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 4 คน

3. โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social) โดยรวมนับเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เพราะผู้ปกครองส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย มีอาชีพทางการเกษตรและใช้แรงงาน มีรายได้ไม่แน่นอน จึงไม่สามารถสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานได้เท่าที่ควร สภาพครอบครัวแตกแยกทำให้เด็กขาดสมาธิในการเรียน สภาพชุมชนอยู่ติดกับชายแดน ห่างไกลจากการดูแลจากเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้เกิดปัญหาการก่อการร้าย และยาเสพติด เด็กมีโอกาสเสี่ยงการติดยาเสพติด ปัญหาการสาธารณสุขไม่เพียงพอ การคมนาคมไม่สะดวกยากลำบากต่อการเดินทางของนักเรียน

ส่วนด้านที่เป็นโอกาส การที่ชุมชนอยู่ติดกับชายแดน เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านภาษา วัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน รวมทั้งมีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น และการที่เป็นชุมชนการเกษตร จึงสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย สถานีตำรวจ ได้รับความช่วยเหลือจากท้องถิ่น สนับสนุน ด้านวิทยากรท้องถิ่น มีพระมาช่วยในการสอนวิชาพระพุทธศาสนา มีครูสอนภาษาเขมร ในชุมชนมีแหล่งทรัพยากรที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์มีส่วนส่งเสริมด้านสุขภาพ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน

ด้านเศรษฐกิจ (Economic) โดยภาพรวมเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การกระจายรายได้ไม่ทั่วถึงทำให้ผู้ปกครองมีรายได้ลดลง ไม่สามารถสนับสนุนด้านการศึกษาของบุตรหลานได้เท่าที่ควร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่เป็นโอกาส ประชาชนประชาชนบางส่วนมีรายได้จากการค้าขายตามชายแดน และมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในชุมชนทำให้ค่าแรงงานในการทำงานต่ำ ช่วยลดต้นทุนด้านการเกษตร ทำให้สภาพทางเศรษฐกิจของบางครอบครัวดีขึ้น ช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนได้ในบางโอกาส

ด้านการเมือง (Politic) โดยภาพรวมเป็นโอกาส ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2551 นโยบายการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพของรัฐบาล ทำให้นักเรียนมีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น ทำให้มีการพัฒนาการศึกษาได้ค่อนข้างตัวมากยิ่งขึ้น ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

ด้านเทคโนโลยี (Technology) นับเป็นโอกาสทางการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ มีสุขภาพดี มีคุณธรรม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นผู้นำทางวิชาการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สืบสานประเพณี วัฒนธรรมไทย มีใจรักสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักเลี้ยงยาเสพติด ชุมชนร่วมคิดร่วมพัฒนา

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ
2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
3. ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานประเพณี วัฒนธรรมไทย และมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
5. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการโดยมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ
2. เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการศึกษา
6. เพื่อให้ นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการดำรงชีวิต
7. เพื่อให้ นักเรียนได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา

8. เพื่อให้นักเรียนมีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

มารยาทงาม น้ำใจดี มีคุณธรรม

มารยาทงาม หมายถึง นักเรียนมีกิริยวาจาสุภาพ ถูกกาลเทศะ เหมาะสมกับ

ความเป็นไทย

น้ำใจดี หมายถึง นักเรียนเป็นผู้มีจิตสาธารณะ

มีคุณธรรม หมายถึง นักเรียนเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนสะอาด บรรยากาศร่มรื่น

ข้อมูลนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2554)

1. จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ จำนวนทั้งสิ้น 81 คน (ข้อมูลจาก SAR-2554)
2. จำนวนนักเรียนในโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 662 คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ลักษณะของครูในโรงเรียน

ครูในโรงเรียนแบ่งเป็นสายบริหาร จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกชีววิทยา วิชาโทการบริหารการศึกษา ครูผู้สอน จำนวน

25 คน แบ่งเป็นชาย 10 คน หญิง 15 คน ครูอันดับ คศ. 3 จำนวน 3 คน ครูอันดับ คศ. 2 จำนวน

11 คน ครูอันดับ คศ. 1 จำนวน 9 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 1 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน 15 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน

10 คน

สภาพการจัดการเรียนการสอน

โรงเรียนเปิดเรียนเป็น 2 ภาคการศึกษา ในแต่ละวันจะใช้สัณฐานุณเข้าแถวอัตโนมัติ

ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เข้าแถวเคารพธงชาติ เวลา 08.00 น. การประกอบกิจกรรม

หน้าเสาธง เป็นหน้าที่ของครูเวรประจำวัน นักเรียนเป็นผู้ดำเนินการในรูปคณะกรรมการสภา

นักเรียน เช่น การเชิญธง การชักธง การนำร้องเพลงชาติ การสวดมนต์ การแผ่เมตตา เป็นต้น

ครูเวรประจำวันเป็นผู้อบรมและแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ด้วยภาษาที่สุภาพ โดยใช้เวลาทำกิจกรรม

หน้าเสาธงประมาณ 10-15 นาที นักเรียนพบครูที่ปรึกษา 5-10 นาที เข้าเรียนภาคเช้าเวลา 08.30-

11.30 น. แบ่งเวลาเรียนเป็นวิชาละ 1 ชั่วโมง พักกลางวัน 1 ชั่วโมง เวลา 11.30-12.30 น.

และเข้าเรียนภาคบ่ายเวลา 12.30-15.30 น. เมื่อเรียนจบวิชาสุดท้ายของแต่ละวันนักเรียนมีหน้าที่

ปิดประตู-หน้าต่าง ไฟฟ้า และพัดลมในห้องเรียน นักเรียนเดินทางกลับบ้านโดยรถยนต์โดยสารประจำทาง รถจักรยานยนต์ เดินเท้า และผู้ปกครองมารับ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านนักเรียน มีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนด้านวิชาการ สุขภาพ การป้องกัน ยาเสพติด คุณธรรม จริยธรรม การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการทำงาน การใช้และรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีสุนทรียภาพด้านดนตรี กีฬา และศิลปะ ฯลฯ

ด้านครู มุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี พัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ

ด้านการบริหาร ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการจัดองค์การ บริหารอย่างมีระบบ ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียน มีแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการ 3 ปี มีความสอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร สิ่งแวดล้อม อาคารเรียน เป็นต้น มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา เช่น วิทยากรท้องถิ่น ครูสอนภาษาเขมร เป็นต้น จัดการศึกษาให้นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการทำโครงงานของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ได้ ตลอดจนนักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีภูมิปัญญา และเรียนรู้ตลอดชีวิต นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ ในโรงเรียน พัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครู นักเรียน และโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมีคำสั่งมอบหมายให้ครูปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยสนับสนุนให้ครูเป็นกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงานองค์การวิชาชีพครู สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เป็นวิทยากรในการประชุม สัมมนาที่จัดขึ้นในโรงเรียน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เป็นวิทยากรในการประชุม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

จัดหาตำรา เอกสารใหม่ ๆ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างหลากหลายและเพียงพอ สนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องและเสนอเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะ ตลอดจนเผยแพร่ต่อผู้สนใจในที่ประชุม อบรม สัมมนา และแหล่งเผยแพร่อื่น เช่น วารสาร อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน โดยจัดฝึกอบรมครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของนักเรียน สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ให้นักเรียนมีส่วนร่วม และเป็นไปตามพัฒนาการของนักเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ โดยวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามศักยภาพของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เสริมความสามารถของนักเรียน สอนซ่อมนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่า 2.00 สอนเสริมนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงกว่า 2.00 แก้ปัญหานักเรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ให้ครูพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยการจัดอบรมเขียนแผนฯ ให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด และใช้วัสดุท้องถิ่นเป็นหลักส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน โดยการแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับความเป็นครู รักษาเอกลักษณ์ไทยเพื่อให้นักเรียน เกิดศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง พุดจาสุภาพเรียบร้อย มีความรัก เมตตากรุณา และช่วยเหลือนักเรียนอย่างเสมอภาค ให้ครูทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยทุกคนมีโอกาสนำเสนอ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ยึดประโยชน์ของส่วนรวมและนักเรียนเป็นสำคัญ ประเมินและนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงร่วมกัน

ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติตามแต่ก็ไม่เคร่งครัดมากนัก ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งเป็นครูที่มาอยู่ยาวนาน ตั้งถิ่นฐานและอยู่อาศัย สร้างครอบครัว บางคนมีงานพิเศษซึ่งบางครั้งมีการเบียดบังเวลาราชการเพื่อหารายได้พิเศษ เนื่องจากมีภาระหนี้สินจำนวนมาก บางส่วนเป็นครูที่มาอยู่ใหม่ยังไม่เข้าใจแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ขาดการแนะนำที่ดีจากรุ่นพี่ บางส่วนขาดความรัก ความผูกพันกับโรงเรียนเนื่องจากมีภูมิลำเนาอยู่ห่างไกล ทำให้เกิดปัญหาการขาดครู ครูย้ายออกอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนก็เช่นเดียวกันมีการเปลี่ยนทุก ๆ 2 ปี ไม่ครบวาระ 4 ปี ทำให้กระบวนการและนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไม่ต่อเนื่อง สร้างความสับสนให้กับครูและบุคลากรตลอดมา โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลหน่วยงานต้นสังกัด ขาดการกำกับ ติดตามจากผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการบ่อย ขาดกำกับ ติดตามงาน

อย่างเป็นระบบ ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ ไม่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่แสดงความเป็นกันเอง ขาดการยอมรับความคิดเห็นของครู ใช้ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับครูบางส่วนมีความขัดแย้งทางความคิดกับเพื่อนครู บางส่วนขาดการยอมรับ นับถือในความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นทำให้บางครั้งผลงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ครูส่วนหนึ่งขาดการพัฒนาตนเอง ไม่ทำผลงานทางวิชาการเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ทำให้มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และขาดราชการบ่อยโดยไม่ทราบสาเหตุ ดังจะเห็นได้จากมีครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษเพียง 3 คน เท่านั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนอย่างจริงจัง

วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูปฏิบัติงานได้ตรงความรู้ ความสามารถ และความถนัดอย่างแท้จริง พัฒนาครูด้านการวิจัยและวิจัยในชั้นเรียน มีแฟ้มสะสมงานเพื่อแสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ให้นักเรียนประยุกต์สร้างสรรค์ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย นำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนานักเรียนให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ใฝ่เรียนใฝ่รู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีกระบวนการทำงานที่เป็น Best Practice สามารถเป็นแบบอย่างได้ มีจิตสำนึกในการรักษาสีงแวดล้อมตามหลักกิจกรรม 5 ส มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา มีการนิเทศภายในเพื่อจัดระบบการดำเนินงานพัฒนางานและรวบรวมผลงานอย่างต่อเนื่อง มีวินัยและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นบรรทัดฐานที่ดีแก่ศิษย์ และบุคคลทั่วไป มีจิตใจที่เมตตา กรุณาต่อศิษย์ ปลูกฝังค่านิยมและรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศรัทธาต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สามัคคีในหมู่คณะ เสียสละเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีความขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนางาน กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนในสิ่งที่เห็น ประโยชน์ต่อองค์กร มีความสามารถในการรับรู้มีความตื่นตัวในการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิด และความสามารถของผู้อื่น นำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีจิตบริการพร้อมและเต็มใจที่จะดำเนินการช่วยเหลือหรือเป็นธุระให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ รักษาเอกลักษณ์

ความเป็นไทย แสดงออกถึงวัฒนธรรมและบุคคลที่เต็มใจของความเป็นไทย มีจิตใจอบอุ่นอารี
ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่หน้าบึ้งหน้าอวดต่อบุคคลอื่นและทำงานด้วยความอดกลั้นอดทน ส่งเสริมให้
นักเรียนมีจิตสำนึกสาธารณะ อนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สืบสานภูมิปัญญาไทย
ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมลักษณะนิสัยนักเรียนให้มีระเบียบวินัย และเน้น
การปลูกฝังจิตสาธารณะ มีความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่อิจฉาริษยากัน ฝึกการทำงานเป็นทีม
รู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน ทำงานแบบมืออาชีพ รู้ลึกในหน้าที่รับผิดชอบ รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้อง
ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา หาความรู้สมัยใหม่อยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี
ให้กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง คิดดี ทำดี ให้บริการอย่างมีคุณภาพ ทำงาน
ด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีความรอบคอบ ทำงานด้วยความรับผิดชอบ
อย่างเต็มความสามารถ โปร่งใส มีเหตุมีผลและพร้อมรับการตรวจสอบในทุกกรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์

1. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ
ทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวบ่งชี้การเสริมสร้าง
พลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ความพึงพอใจในงาน			
1	การได้รับการยกย่อง ชมเชย และยอมรับนับถือ	3.72	.53
2	การสร้างความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพ	3.89	.53
3	การสร้างความรับผิดชอบ	4.11	.51
4	การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน	4.17	.53
5	การให้การสนับสนุน	3.88	.48
6	การให้โอกาส	3.97	.51
7	การสร้างเชื่อมั่นในตนเอง	4.13	.53
8	การสร้างความรู้สึกรับคุณค่าในตนเอง	4.21	.54
9	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.81	.46

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ภาวะผู้นำครู			
10	การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	3.91	.50
11	การเป็นแบบอย่างทางการสอน	4.10	.46
12	การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.94	.52
13	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.82	.49
14	การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ	4.07	.53
15	การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน	4.10	.50
ความผูกพันในงาน			
16	ค่านิยมเกี่ยวกับงาน	3.86	.46
17	ความทุ่มเทในงาน	3.77	.51
18	ความผูกพันในอาชีพ	3.95	.56
19	ความผูกพันในองค์กร	4.17	.53
การสร้างทีมงาน			
20	การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน		
	และสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.03	.50
21	มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	3.92	.53
22	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน	3.75	.48
23	สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ	4.00	.67
24	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.12	.55
25	การสนับสนุนและไว้วางใจกัน	4.10	.49
26	ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน	4.04	.57
27	การพัฒนาบุคลากร	3.75	.56

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ
 ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในช่วง 3.72 ถึง 4.21 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง .46 ถึง .67
 แสดงว่า ข้อมูลมีแจกแบบปกติ

2. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์

	SATI	LEAD	COMM	TEAM
SATI	1	.96*	.91*	.97*
LEAD		1	.93*	.95*
COMM			1	.92*
TEAM				1
Mean	4.02	4.02	4.04	4.04
SD	.41	.39	.46	.42

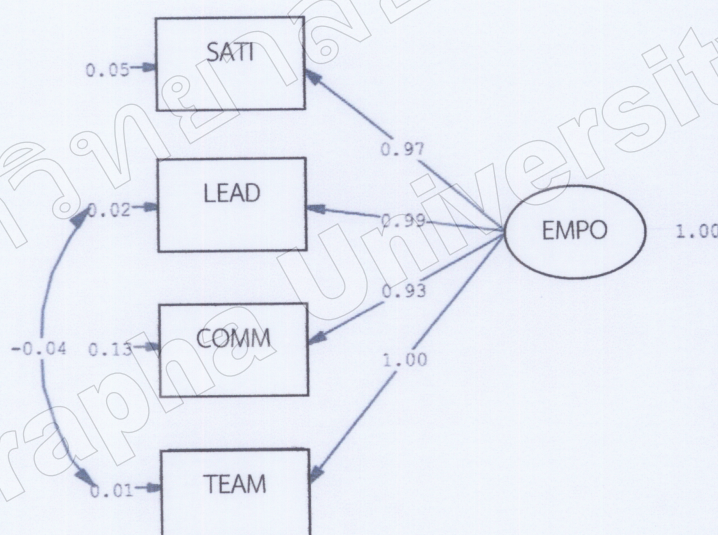
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงานทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความผูกพันในงานกับการสร้างทีมงาน (SATI-TEAM) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .97 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันในงาน (SATI-COMM) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .91 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทุกค่า

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์

ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. ความพึงพอใจในงาน	.97	.04	26.84	.95
2. ภาวะผู้นำครู	.99	.04	27.49	.98
3. ความผูกพันในงาน	.93	.04	24.72	.87
4. การสร้างทีมงาน	1.00	.04	28.04	.99

* $t > 1.96$



$\chi^2 = 12.91$, $df = 1$, $p = .06$, $GFI = .98$, $AGFI = .84$, $Standardized\ RMR = .00$, $RMSEA = .10$

ภาพที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์

จากตารางที่ 6 และภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ภาวะผู้นำครู 3) ความผูกพันในงาน และ 4) การสร้างทีมงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 12.91 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .06 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มี

นัยสำคัญ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .84 รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ .00 ระดับความสอดคล้องความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .10 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์

3. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน

	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	SAT6	SAT7	SAT8	SAT9
SAT1	1	.61*	.55*	.45*	.89*	.62*	.47*	.45*	.89*
SAT2		1	.55*	.48*	.60*	.92*	.47*	.43*	.62*
SAT3			1	.74*	.62*	.66*	.88*	.69*	.56*
SAT4				1	.60*	.51*	.74*	.90*	.52*
SAT5					1	.64*	.56*	.65*	.94*
SAT6						1	.55*	.52*	.66*
SAT7							1	.69*	.53*
SAT8								1	.56*
SAT9									1
Mean	3.78	4.05	4.13	4.19	3.91	4.01	4.16	4.21	3.85
SD	.55	.57	.49	.52	.47	.49	.49	.52	.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

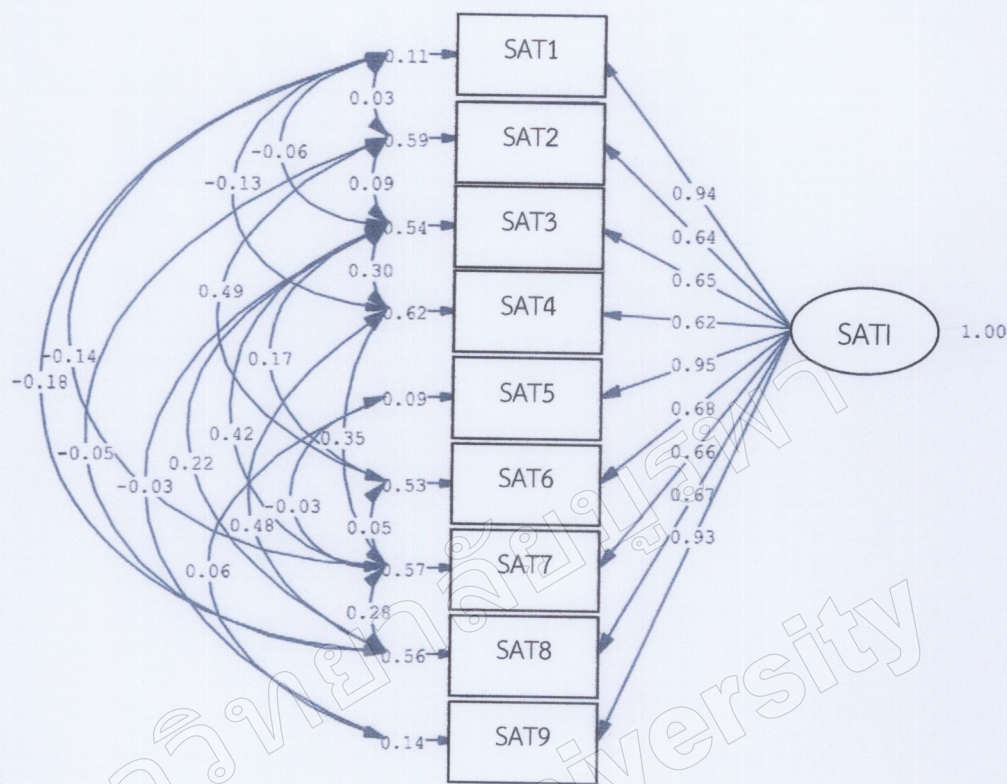
จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงานทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การให้การสนับสนุนกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (SAT5-SAT9) การสร้าง

ความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพกับการให้โอกาส (SAT2-SAT6) และการให้ความเป็นอิสระ
 ในการทำงานกับการสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (SAT4-SAT8), มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ
 .94, .92 และ .90 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การสร้าง
 ความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพกับการสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (SAT2-SAT8)
 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .43 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ทุกค่า

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน

ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชย และยอมรับนับถือ	.94	.04	42.39*	.89
2. การสร้างความก้าวหน้า/ความสำเร็จ ในอาชีพ	.64	.05	14.15*	.41
3. การสร้างความรับผิดชอบ	.66	.05	14.53*	.44
4. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน	.62	.05	13.21*	.38
5. การให้การสนับสนุน	.95	.04	24.98*	.91
6. การให้โอกาส	.68	.04	15.36*	.46
7. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	.66	.05	14.36*	.43
8. การสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	.67	.05	14.52*	.44
9. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.93	.04	23.76*	.86

* $t > 1.96$



$$\chi^2 = 21.60, \frac{\chi^2}{df} = 2.70, df = 8, p = .00, GFI = .97, AGFI = .85,$$

$$\text{Standardized RMR} = .04, \text{RMSEA} = .10$$

ภาพที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 8 และภาพที่ 9 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน มีความพึงพอใจในงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว คือ 1) การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ 2) การสร้างความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ 3) การสร้างความรับผิดชอบ 4) การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน 5) การให้การสนับสนุน 6) การให้โอกาส 7) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 8) การสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง และ 9) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ($\frac{\chi^2}{df}$) มีค่าเท่ากับ 2.70 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 8 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .00 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) มีค่าเท่ากับ .85 รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ .04 ระดับ

ความสอดคล้อง ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .10 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของความพึงพอใจในงาน

4. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู

	LEA1	LEA2	LEA3	LEA4	LEA5	LEA6
LEAD1	1	.61*	.71*	.75*	.57*	.64*
LEAD2		1	.63*	.72*	.61*	.65*
LEAD3			1	.66*	.69*	.75*
LEAD4				1	.75*	.60*
LEAD5					1	.52*
LEAD6						1
Mean	3.92	4.10	3.95	4.07	4.00	4.05
SD	.48	.45	.47	.42	.52	.47

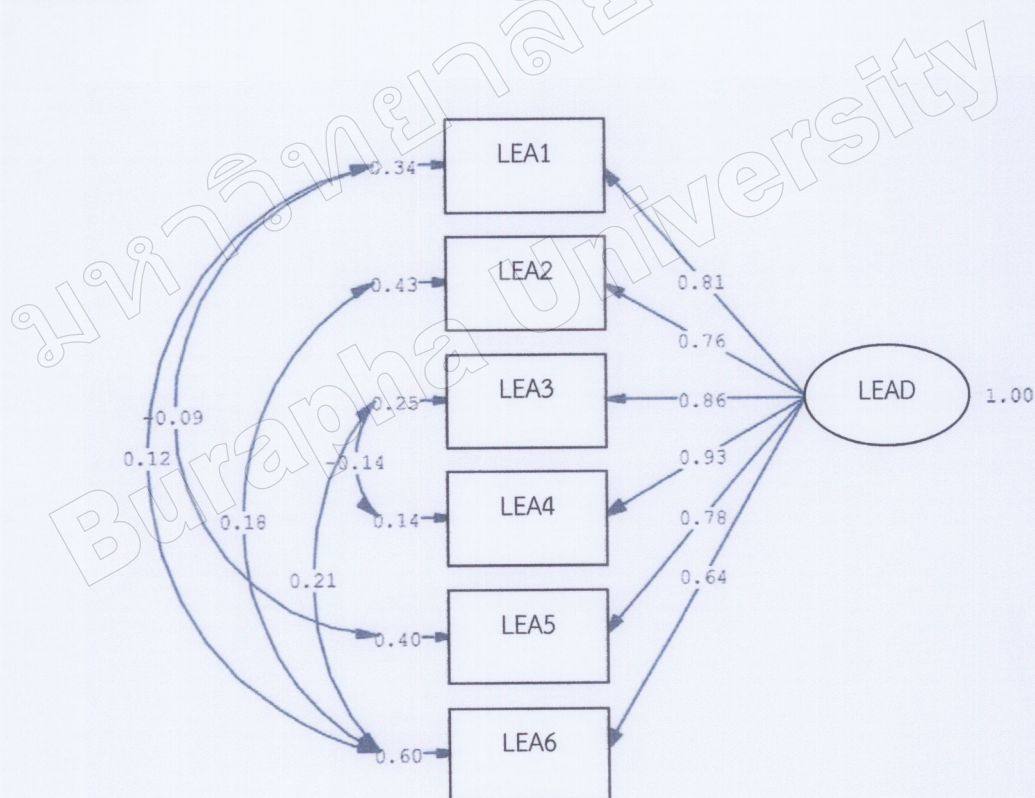
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การเป็นแบบอย่างทางการสอนกับมุ่งความสำคัญที่นักเรียน (LEA3-LEA6), การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู กับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA1-LEA4) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเพื่อนครูกับการเป็นผู้นำการบริหารจัดการ (LEA4-LEA5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .75 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การเป็นผู้นำการบริหารจัดการกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA5 กับ LEA6) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .52 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	.81	.04	13.32*	.66
2. การเป็นแบบอย่างทางการสอน	.76	.04	17.56*	.57
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	.86	.04	20.72*	.75
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.93	.04	23.33*	.86
5. การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ	.78	.04	18.13*	.60
6. การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน	.64	.05	13.64*	.40

* $t > 1.96$



$\chi^2 = 2.68$, $df = 5$, $p = .61$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$, $Standardized\ RMR = .00$,
 $RMSEA = .00$

ภาพที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู

จากตารางที่ 10 และภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ และ 6) การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิสูจน์ได้จากไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 2.68 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ .61 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ .00 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของภาวะผู้นำครู

5. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน

	COM1	COM2	COM3	COM4
COM1	1	.45*	.51*	.63*
COM2		1	.50*	.46*
COM3			1	.49*
COM4				1
Mean	3.96	3.91	4.07	4.24
SD	.50	.50	.57	.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

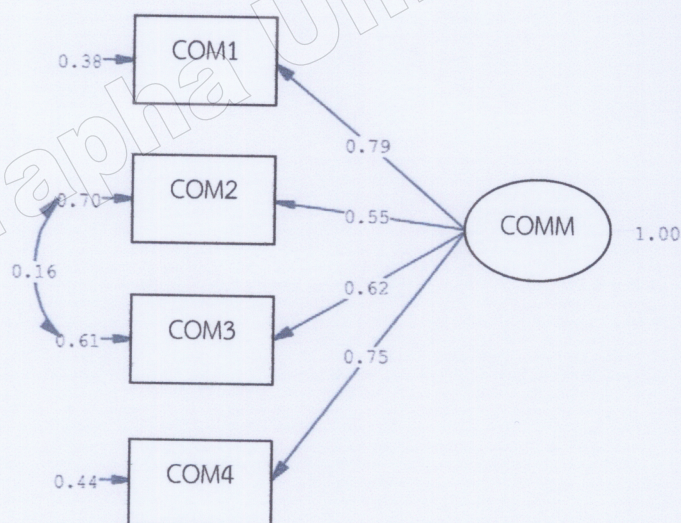
จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงานทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ค่านิยมเกี่ยวกับงานกับความผูกพันในองค์กร (COM1-COM4), ค่านิยมเกี่ยวกับงานกับความผูกพันในอาชีพ (COM1-COM3) และความทุ่มเทในงานกับความผูกพันในอาชีพ

(COM2-COM3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .63, .51 และ .50 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความทุ่มเทในงานกับความผูกพันในอาชีพ (COM2-COM) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .45 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. คำนิยมเกี่ยวกับงาน	.79	.05	15.70*	.62
2. ความทุ่มเทในงาน	.55	.05	10.39*	.30
3. ความผูกพันในอาชีพ	.62	.05	12.03*	.39
4. ความผูกพันในองค์กร	.75	.05	14.93*	.56

* $t > 1.96$



$\chi^2 = 1.88$, $df = 1$, $p = .17$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .98$, $Standardized\ RMR = .01$,
 $RMSEA = .05$

ภาพที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน

จากตารางที่ 12 และภาพที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ค่านิยมเกี่ยวกับงาน 2) ความทุ่มเทในงาน 3) ความผูกพันในอาชีพ และ 4) ความผูกพันในองค์การ ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.88 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ .17 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .98 รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ .01 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .05 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของความผูกพันในงาน

6. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน

	TEA1	TEA2	TEA3	TEA4	TEA5	TEA6	TEA7	TEA8
TEA1	1	.62*	.35*	.42*	.63*	.80*	.86*	.52*
TEA2		1	.46*	.41*	.41*	.56*	.77*	.78*
TEA3			1	.49*	.42*	.48*	.34*	.73*
TEA4				1	.47*	.40*	.40*	.62*
TEA5					1	.62*	.48*	.49*
TEA6						1	.65*	.49*
TEA7							1	.55*
TEA8								1
Mean	4.16	4.02	3.83	4.09	4.19	4.20	4.12	3.81
SD	0.54	0.55	0.47	0.66	0.53	0.51	0.56	0.53

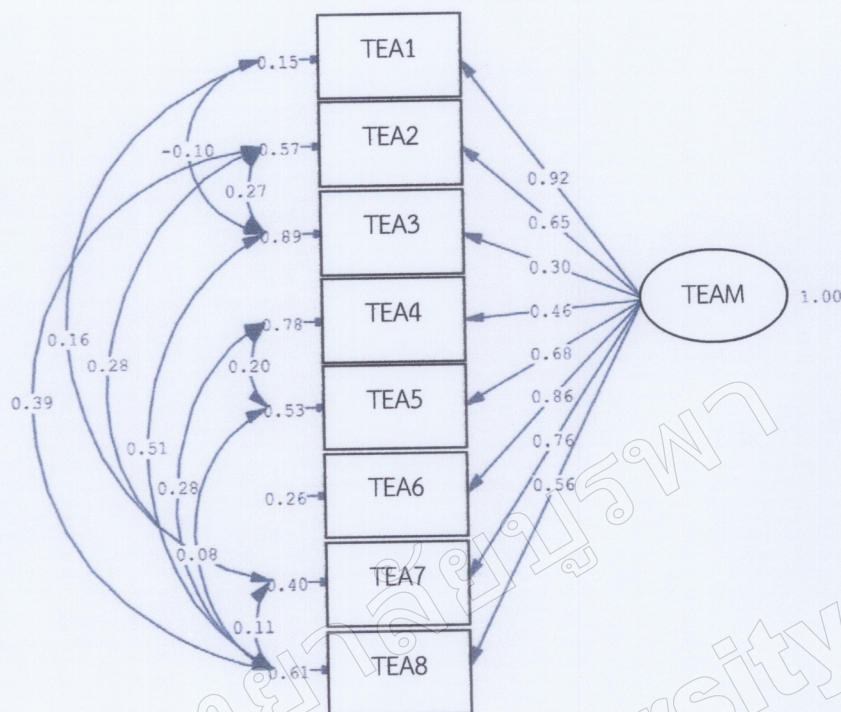
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายกับความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (TEA1-TEA7), การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานกับการสนับสนุนและไว้วางใจ (TEA1-TEA6) และมีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร (TEA2-TEA8) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .86, .80 และ .78 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานกับความสัมพันธ์ภายในทีมงาน (TEA3-TEA7) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .34 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย	.92	.04	22.86*	.85
2. มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	.65	.05	14.11*	.43
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินงาน	.30	.05	5.85*	.10
4. สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ	.46	.05	9.49*	.22
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย	.68	.05	15.09*	.47
6. การสนับสนุนและไว้วางใจกัน	.86	.04	20.83*	.74
7. ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน	.76	.05	17.44*	.59
8. การพัฒนาบุคลากร	.56	.05	12.28*	.34

* $t > 1.96$



$$\chi^2 = 26.70, \frac{\chi^2}{df} = 2.67, df = 10, p = .00, GFI = .98, AGFI = .94,$$

$$\text{Standardized RMR} = .04, \text{RMSEA} = .07$$

ภาพที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน

จากตารางที่ 14 และภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ของตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 2) มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน 4) สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ 5) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย 6) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน 7) ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และ 8) การพัฒนาบุคลากร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ($\frac{\chi^2}{df}$) มีค่าเท่ากับ 2.67 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ .00 นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .94 รากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) มีค่าเท่ากับ .04 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .07 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของการสร้างทีมงาน

จากการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 และอันดับที่ 1 โดยใช้โมเดลการวัดพบว่า โมเดลการวัดทั้ง 5 โมเดลมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) หรือ ค่าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ($\frac{\chi^2}{df}$) ค่าความน่าจะเป็น (p) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่า ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำครู ความผูกพันในงาน และการสร้างทีมงาน มีความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ

การวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักการทำความเข้าใจปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์จากมุมมองของครูที่อยู่ในปรากฏการณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการศึกษาแบบลงภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จัดสนทนากลุ่ม การสังเกต จดบันทึกภาคสนาม และการศึกษาเอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นอย่างรอบด้านและผ่านการตรวจสอบด้วยวิธีการและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และตีความเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ด้วยการมองผ่านโรงเรียนที่มีปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำเสียงสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครู “ด้วยวิธีการที่เป็นเลิศ” แล้วนำผลการศึกษามานำเสนอเพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนในกลุ่ม ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ แล้วสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็นสำคัญ โดยคัดเลือกเฉพาะส่วนที่เป็นจุดเด่นของทั้งสองโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ภาวะผู้นำครู 3) ความผูกพันในงาน และ 4) การสร้างทีมงาน ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนที่อยู่กลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ โดยพิจารณาเรียงลำดับคะแนนที่วิเคราะห์จากแบบสอบถามในขั้นการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูง

1. ความพึงพอใจในงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติ แรงกระตุ้นให้ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สร้างความรู้สึกยินดีต่องานที่ปฏิบัติทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำหรือปฏิบัตินั้น ก่อให้เกิดผลตอบแทนต่อตนเองและโรงเรียน โดยได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังคำกล่าว บางตอนที่ว่า

“... การทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในงาน ทำงานด้วยกัน การยอมรับในความสามารถซึ่งกัน และกันเป็นเรื่องไม่ง่ายเลย ต้องให้ครูมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มศักยภาพ ใช้วิถีดนญาณของเขาในการตัดสินใจทำงาน ยกย่องชมเชยเขาเมื่อทำงานได้ดี ให้เขามี ความก้าวหน้า มั่นคงในงานและอาชีพ เป็นต้น...” (ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ, สัมภาษณ์)

โรงเรียนแห่งนี้ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมครูให้มี ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ ให้ครูรับผิดชอบปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามศักยภาพ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองแก่ครูในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเองแก่ครู และให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย กล่าวขอ บคุณครูที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ยอมรับว่าครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ดังคำกล่าวบางตอนที่ว่า

“... การยกย่องครู ทำไปเถอะไม่อะไรที่เสียหาย แค่ว่าคำว่า “งานสำเร็จได้ก็เพราะ พวกเราทุกคน” แค่นี้ครูก็รู้สึกดีและภูมิใจกันแล้ว ...” (ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ, สัมภาษณ์)

โรงเรียนแห่งนี้ผู้บริหารให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพโดยไม่ปิดกั้น แสดงชื่นชมยินดีที่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยความจริงใจ รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานและหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถเป็นลายลักษณ์อักษร ร่วมประชุมเพื่อวางแผน และกำหนดนโยบายของโรงเรียน ได้มีโอกาสแสดงภาวะผู้นำในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มักกล่าวถึงครูทุกคนในทางที่ดีอยู่ตลอดเวลาทั้งในและนอกโรงเรียนทั้งต่อหน้าและลับหลัง นอกจากนั้นยังกล่าวยกย่อง ชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จให้นักเรียนรับรู้ทั้งกิจกรรมหน้าเสาธง และการประชุมนักเรียนวันหยุดสุดสัปดาห์ ดังคำกล่าวของครูบางคนที่ว่า

“...รู้สึกดีใจ และหายเหนื่อย เมื่องานที่ทำไปได้รับการยอมรับจาก ผอ. และเพื่อนๆ ร่วมงานเห็นความสำคัญ ...” (ครู 2, สัมภาษณ์)

“... ทุกคนต่างก็ชอบค่ายกย่องสรรเสริญด้วยกันทั้งนั้น โดยไม่สนใจรางวัลที่เป็นวัตถุ ค่ายกย่องชมเชยนี้ได้เปลี่ยนแปลงชีวิตของคนมามากต่อมากแล้ว (ครู 5, สันทนากลุ่ม)

1.2 การสร้างความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้เจริญเติบโตในการประกอบวิชาชีพครู ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ยอมรับการนิเทศ ติดตามงาน จากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการนิเทศในโรงเรียน ดังคำกล่าวบางตอน ดังนี้

“... การทำให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นหัวหน้างาน ทำให้เขาได้ คศ. 3 เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของเขา ให้เขาเข้าอบรม ศึกษาดูงาน เรียนต่อ ผลก็จะตกถึงนักเรียน โรงเรียน ถือเป็นนโยบายหลักนะ...” (ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ, สัมภาษณ์)

โรงเรียนแห่งนี้ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรให้ความรู้ในการจัดทำผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทัดเทียมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพครู ตลอดจนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของครูแบบกัลยาณมิตร ให้ข้อมูลป้อนกลับ ประเมินผลการทำงานของครูอย่างสร้างสรรค์ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้รางวัลในการทำงานด้วยความยุติธรรม ดังคำกล่าวของครูบางคนที่ว่า

“...ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นความใฝ่ฝันของครูทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำอย่างจริงจัง แต่ครูก็ต้องช่วยตัวเองด้วย ต้องทำงานเป็นทีมช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ...” (ครู 4, สัมภาษณ์)

“... การที่ครูเราส่วนใหญ่ได้ คศ.3 กันเยอะ ส่วนหนึ่งก็มาจาก ผอ. นั้นแหละ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ช่วยตรวจงานวิจัย นวัตกรรมและยังเชิญเพื่อนของท่านมาช่วยตรวจ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการก่อนส่ง อยากให้เรามีความก้าวหน้า ทำเช่นนี้เป็นประจำ ...”

(ครู 2, สันทนากลุ่ม)

1.3 การสร้างความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูปฏิบัติงานและแก้ปัญหางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้ และพิจารณาผลการทำงานของตนเองในทุกชั้นตอนอย่างเปิดเผย