

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.7.7 ให้ครูทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	
1.7.8 ให้ครูเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์	×	✓		×
1.7.9 ให้ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	×	✓		×
1.7.10 ให้ครูทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ของงานเป็นสำคัญ	×	✓		×
1.7.11 ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	×	✓		×
1.7.12 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง	✓	✓	✓	
1.7.13 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าครู สามารถทำงานได้สำเร็จ	✓	✓	✓	
1.7.14 ให้ครูใช้วิจารณญาณตัดสินใจ แก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	✓	×	✓	
1.8 การสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง				
1.8.1 ให้ครูมีโอกาสแสดงความสามารถ ของตนเองให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้	✓	×	✓	
1.8.2 ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีผลงาน เชิงประจักษ์	✓	×	✓	
1.8.3 ให้ครูแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ในการทำงาน	✓	✓	✓	
1.8.4 ให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญสามารถทำงาน ให้สำเร็จได้	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.8.5 ให้ครูมีความรู้สึกรัก ภาคภูมิใจ ในตนเองและความเป็นครู	✓	✓	✓	
1.8.6 ให้ครูยอมรับนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	✓	✓	✓	
1.8.7 ให้ครูมีความสามารถในการ วิพากษ์อย่างสร้างสรรค์	✓	×	✓	
1.8.8 ให้ครูยอมรับความผิดพลาด ของตนเองและพร้อมที่จะแก้ไข	✓	✓	✓	
1.8.9 ให้ครูมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	✓	×	✓	
1.8.10 ให้ครูและบุคลากรสื่อสารต่อหน้า สาธารณะชนด้วยความมั่นใจ	×	✓		×
1.8.11 ให้ครูเป็นวิทยากรให้ความรู้ แก่เพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน	×	✓		×
1.8.12 ให้ครูตัดสินใจทำงาน ด้วยความรอบคอบและรวดเร็ว	×	✓		×
1.8.13 ให้ครูมุ่งมั่นในการทำงาน และไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยง่าย	×	✓		×
1.8.14 ให้ครูเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น อย่างมีเหตุผล	✓	✓	✓	
1.8.15 ให้ครูชี้แนะและทำงานร่วมกับ เพื่อนครูทุกคนได้	×	✓		×
1.8.16 ให้ครูปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์	×	✓		×
1.8.17 ให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนซึ่งกันและกัน	×	✓		×

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.9 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
1.9.1 ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน	✓	×	✓	
1.9.2 ให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียน	✓	✓	✓	
1.9.3 ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนการทำงาน และแผนการใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	
1.9.4 ให้ครูหาแนวทางปรับปรุง และแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง อย่างอิสระ	✓	✓	✓	
1.9.5 ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล การทำงาน	✓	×	✓	
1.9.6 ให้ครูจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาอย่างมีเหตุผล	×	✓		×
1.9.7 ให้ครูปรับเปลี่ยนแก้ไขวิธีการ ปฏิบัติงานตามสถานการณ์	✓	✓	✓	
1.9.8 ให้ครูใช้แนวคิดใหม่ ๆ และวิธี แก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
1.9.9 ให้ครูรับฟังและยอมรับความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	×	✓		×
1.9.10 ให้ครูมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานจน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน	×	✓		×
1.9.11 ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน บูรณาการการจัดการเรียนรู้	✓	×	✓	
1.9.12 ให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตร	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1.9.13 ให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำคู่มือ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓	×	✓	
1.9.14 ผู้บริหารยอมรับการตัดสินใจ ในการทำงานของครูด้วยความจริงใจ	×	✓		×
2. ภาวะผู้นำครู				
2.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู				
2.1.1 ให้ครูสร้างวิสัยทัศน์และมาตรฐาน การพัฒนาตนเอง	✓	✓		
2.1.2 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของการทำงานให้ตรงกัน	×	✓		×
2.1.3 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครู ว่าสามารถทำงานได้ดีและสามารถ พัฒนาได้	✓	×	✓	
2.1.4 ให้ครูยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน	✓	×	✓	
2.1.5 ให้ครูนำระบบทีมงานและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน	✓	✓	✓	
2.1.6 ให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและเพื่อน ร่วมงานไปสู่ครูมืออาชีพ	✓	✓	✓	
2.1.7 ให้ครูสร้างแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์	✓	×	✓	
2.1.8 ให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ บนฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การ	✓	×	✓	
2.1.9 ให้ครูได้มีโอกาสเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่เพื่อนครู	×	✓		×

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.1.10 ให้ครูนิเทศเครือข่ายการสอน และการทำงานแบบกัลยาณมิตร	✓	✓	✓	
2.1.11 ให้ครูประสานงานการจัดการ เรียนการสอนและการทำงานร่วมกัน	×	✓		×
2.1.12 ให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นนักพัฒนานวัตกรรม	✓	✓	✓	
2.1.13 ให้ครูใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ ตลอดชีวิต	✓	✓	✓	
2.1.14 ให้ครูมีความรับผิดชอบ ต่อการกระทำของตน	×	✓		×
2.1.15 ให้ครูมุ่งมั่นในการจัดการ กับภาระงานของตน	×	✓		×
2.1.16 ให้ครูวางแผนการทำงานมุ่งสู่ เป้าหมายในอนาคต	✓	✓	✓	
2.1.17 ให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ ของตนเองและผู้อื่น	✓	✓	✓	
2.1.18 ให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	×	✓		×
2.1.19 ให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอน และการทำงานของโรงเรียน	×	✓		×
2.1.20 ให้ครูเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ให้กับเพื่อนครู	✓	✓	✓	
2.1.21 ให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้อื่นและทำงานเป็นระบบ	×	✓		×
2.1.22 ให้ครูสื่อสารและให้ข้อมูล ป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.2 การเป็นแบบอย่างทางการสอน				
2.2.1 ให้ครูวิเคราะห์ความแตกต่าง นักเรียนเป็นรายบุคคล	✓	✓	✓	
2.2.2 ให้ครูศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง	✓	✓	✓	
2.2.3 ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	✓	✓	✓	
2.2.4 ให้ครูวางแผนการสอนอย่างดี และใช้วิธีสอนที่หลากหลาย	✓	✓	✓	
2.2.5 ให้ครูใช้วิธีการสอน ผลดีสื่อ ใช้วิธีการวัดและประเมินผลสภาพจริง	✓	✓	✓	
2.2.6 ให้ครูปรับปรุงวิธีการและเทคนิค การสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	✓	✓	✓	
2.2.7 ให้ครูสนับสนุนปัจจัยการเรียนรู้ ด้วยตนเองแก่นักเรียน	×	✓		×
2.2.8 ให้ครูส่งเสริมนักเรียนแสวงหา ความรู้จากสื่อ/แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	✓	✓	✓	
2.2.9 ให้ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	×	✓	
2.2.10 ให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และพัฒนาโรงเรียน	✓	×	✓	
2.2.11 ให้ครูวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อพัฒนา เป็นข้อสอบมาตรฐาน	✓	×	✓	
2.2.12 ให้ครูนำระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง	✓	×	✓	
2.2.13 ให้ครูเป็นผู้นำทางการเรียน การสอนที่เกิดจากตนเอง	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.2.14 ให้ครูแสดงความเชี่ยวชาญ ระดับสูงด้านการเรียนการสอน	✓	×	✓	
2.2.15 ให้ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในวิชาที่สอน	×	✓		×
2.2.16 ให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน	✓	✓	✓	
2.2.17 ให้ครูเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ให้กับเพื่อนครูในการสอน	×	✓		×
2.2.18 ให้ครูร่วมวางแผนการจัดการ ชั้นเรียนกับนักเรียน	×	✓		×
2.2.19 ให้ครูสร้างบรรยากาศ แห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	×	✓		×
2.2.20 ให้ครูพัฒนานักเรียนด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม	✓	✓		✓
2.2.21 ให้ครูส่งเสริมพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของนักเรียน	✓	✓		✓
2.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนา				
2.3.1 ให้ครูร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	✓	×	✓	
2.3.2 ให้ครูเพียรพยายามที่จะทำให้ วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ	×	✓		×
2.3.3 ให้ครูพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเองให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน	×	✓		×
2.3.4 ให้ครูทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายทั้ง ในและนอกโรงเรียน	✓	×	✓	
2.3.5 ให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่ การปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	
2.3.6 ให้ครูนิเทศการสอนและการทำงาน ซึ่งกันและกัน	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.3.7 ให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน	✓	×	✓	
2.3.8 ให้ครูนำทฤษฎีและการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน	✓	×	✓	
2.3.9 ให้ครูสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานกับครูในโรงเรียนและชุมชน	×	✓		×
2.3.10 ให้ครูทำงานร่วมกับครูคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	
2.3.11 ให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	✓	×	✓	
2.3.12 ให้ครูร่วมมือประสานงานกันเพื่อความสำเร็จของงาน	×	✓		×
2.3.13 ให้ครูมีการติดต่อสื่อสารที่สร้างสรรค์กับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	
2.3.14 ให้ครูแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	✓	✓	✓	
2.3.15 ให้ครูพัฒนาและขยายเครือข่ายเพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ ๆ	✓	✓	✓	
2.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
2.4.1 ให้ครูนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง	✓	×	✓	
2.4.2 ให้ครูตัดสินใจทำงานในหน้าที่ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	
2.4.3 ให้ครูมีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น ในการทำงาน	✓	×	✓	
2.4.4 ให้ครูทุ่มเทเวลา มุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.4.5 ให้ครูมุ่งมั่นในการสอน และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	✓	✓	✓	
2.4.6 ให้ครูสร้างเครือข่ายการจัด การเรียนรู้และการทำงาน	✓	×	✓	
2.4.7 ให้ครูยอมรับในความรู้อัน สามารถซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจ	✓	×	✓	
2.4.8 ให้ครูมีความสามารถในการระบุ ลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง	×	✓		×
2.4.9 ให้ครูมีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี	×	✓		×
2.4.10 ให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง	✓	×	✓	
2.4.11 ให้ครูมีความรู้ในวิชาชีพ และเหตุการณ์ปัจจุบัน	✓	✓	✓	
2.4.12 ให้ครูมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไข สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	×	✓		×
2.4.13 ให้ครูอดทนอดกลั้น ต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จ	×	✓		×
2.4.14 ให้ครูกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม	×	✓		×
2.4.15 ให้ครูเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	
2.4.16 ให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน	✓	✓	✓	
2.4.17 ให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	×	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.4.18 ให้ครูแสวงหาโอกาสในการ ทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	×	✓		×
2.4.19 ให้ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ	✓	✓	✓	
2.4.20 ให้ครูรักษาระดับคุณภาพงาน และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	×	✓		×
2.4.21 ให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	✓	✓	✓	
2.5 การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ				
2.5.1 ให้ครูร่วมสร้างวิสัยทัศน์ ในการบริหารจัดการโรงเรียน	✓	✓	✓	
2.5.2 ให้ครูกำหนดเป้าหมาย แห่งความสำเร็จ	✓	✓	✓	
2.5.3 ให้ครูมีโอกาสดำเนินการ บริหารจัดการวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	✓	×	✓	
2.5.4 ให้ครูมีส่วนร่วมส่งเสริม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียน	✓	×	✓	
2.5.5 ให้ครูประสานงานและร่วมบริหาร การจัดการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน	✓	✓	✓	
2.5.6 ให้ครูสร้างแรงบันดาลใจและ กระตุ้นการใช้ปัญญาของเพื่อร่วมงาน	✓	×	✓	
2.5.7 ให้ครูสร้างแนวคิดใหม่ไปสู่ การปฏิบัติงานสำเร็จ	✓	×	✓	
2.5.8 ให้ครูศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ ภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	×	✓		×
2.5.9 ให้ครูมีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพครู อย่างเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	
2.5.10 ให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนครูและนักเรียน	×	✓		×

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.5.11 ให้ครูเป็นนักแก้ปัญหาและมีทักษะการสื่อสารที่ดี	×	✓		×
2.5.12 ให้ครูดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ	✓	✓	✓	
2.6 การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน				
2.6.1 ให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	✓	×	✓	
2.6.2 ให้ครูจัดกิจกรรมการสอนที่ผสมผสานภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล	✓	✓	✓	
2.6.3 ให้ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓	
2.6.4 ให้ครูส่งเสริมนักเรียนฝึกคิด ฝึกทำ ฝึกแก้ปัญหา ปรับปรุงตนเอง และการค้นพบความรู้	×	✓		×
2.6.5 ให้ครูมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	✓	×	✓	
2.6.6 ให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิต	✓	✓	✓	
2.6.7 ให้ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ที่จูงใจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ	×	✓		×
2.6.8 ให้ครูบูรณาการ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน	✓	✓	✓	
2.6.9 ให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน	✓	×	✓	
2.6.10 ให้ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง	✓	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
2.6.11 ให้ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม	✓	✓	✓	
2.6.12 ให้ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยม และคุณธรรมตามวิถีไทย	✓	✓	✓	
2.6.13 ให้ครูประเมินตนเองอยู่เสมอ	×	✓		×
2.6.14 ให้ครูประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	
3. ความผูกพันในงาน				
3.1 ค่านิยมเกี่ยวกับงาน				
3.1.1 ให้ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	✓	✓	✓	
3.1.2 ให้ครูมีความเชี่ยวชาญในงาน และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	✓	×	✓	
3.1.3 ให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล	×	✓		×
3.1.22 สร้างความรู้สึกรักมั่นคงในอาชีพและครอบครัว	✓	×	✓	
3.2 ความทุ่มเท				
3.2.1 ให้ครูตั้งปณิธานการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนและโรงเรียน	✓	✓	✓	
3.2.2 ให้ครูตั้งเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	✓	✓	✓	
3.2.3 ให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานตามเป้าหมายเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้	×	✓		×
3.2.4 ให้ครูเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการ	✓	×	✓	
3.2.5 ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร	✓	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
3.2.6 ให้ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้น งานเป็นเสมือน ศูนย์กลางของชีวิต	✓	×	✓	
3.2.7 ให้ครูใช้ความสามารถและแสดง ศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
3.2.8 ให้ครูไม่เกรงที่จะรับงานเพิ่มแม้ไม่ เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง	×	✓		×
3.2.9 ให้ครูพัฒนางานที่รับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	
3.2.10 ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณา ปรับปรุงงานวิธีการปฏิบัติงาน	×	✓		×
3.2.11 ให้ครูประเมินผลการทำงาน เสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนา	✓	✓	✓	
3.2.12 ให้ครูทำงานอย่างมีความสุข	✓	×	✓	
3.2.13 ผู้บริหารประเมินความดี ความชอบครูโดยพิจารณาจากผลงาน	✓	×	✓	
3.3 ความผูกพันในอาชีพ				
3.3.1 ให้ครูมีความตระหนัก และภูมิใจ ในความเป็นครู	✓	✓	✓	
3.3.2 ให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ของตน	✓	✓	✓	
3.3.3 ให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการ สอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	
3.3.4 ให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	✓	✓	✓	
3.3.5 ให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน	✓	✓	✓	
3.3.6 ให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู และกฎหมาย	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
3.4 ความผูกพันในองค์กร				
3.4.1 ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์	×	✓		×
3.4.2 ให้ครูวางแผนพัฒนางาน ของโรงเรียน	✓	×	✓	
3.4.3 ให้ครูประเมินผลการทำงานตาม วิสัยทัศน์/แผนพัฒนาโรงเรียน	✓	×	✓	
3.4.4 ให้ครูมีความเชื่อ ยอมรับใน เป้าหมาย ของโรงเรียน	✓	×	✓	
3.4.5 ให้ครูเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน และเกิดความภูมิใจในโรงเรียน	✓	×	✓	
3.4.6 ให้ครูมีความศรัทธา ยอมรับ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยม ของโรงเรียน	✓	✓	✓	
3.4.7 ให้ครูเต็มใจ พยายาม เสียสละ ทุ่มเท เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	×	✓		×
3.4.8 ให้ครูเต็มใจที่จะอยู่และสร้าง ชื่อเสียงของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับ	×	✓		×
3.4.9 ให้ครูอุทิศตนเพื่อความสำเร็จ ของงาน	✓	✓	✓	
3.4.10 ให้รางวัลตามโอกาสและเวลา ที่เหมาะสม	✓	×	✓	
3.4.11 ให้ครูมีความจงรักภักดีต่อ โรงเรียน	✓	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม	กลุ่ม	แนวทางดำเนินการ	
	คะแนนเฉลี่ยสูง	คะแนนเฉลี่ยต่ำ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
4. การสร้างทีมงาน				
4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย				
4.1.1 ให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	
4.1.2 ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน	✓	✓	✓	
4.1.3 ให้ครูกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ตรงกัน	✓	✓	✓	
4.1.4 ให้ครูเห็นความสำคัญในเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	✓	✓	✓	
4.1.5 ให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้	×	✓		×
4.1.6 ให้ครูประชุม และรับฟังความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย	✓	×	✓	
4.1.7 ให้ครูอภิปรายแสดงความคิดเห็นจนเป็นที่ตกลงร่วมกัน	✓	×	✓	
4.2 มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม				
4.2.1 ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในการทำงาน	✓	×	✓	
4.2.2 ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	✓	✓	✓	
4.2.3 ให้ครูจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
4.2.4 ให้ครูผู้นำตัดสินใจสั่งการบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากกว่าข้อมูลด้านความรู้สึก	×	✓		×

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางการดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
4.2.5 ให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกัน	✓	✓	✓	
4.2.6 ให้ครูทบทวนประเมินผลและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของตนเองและของโรงเรียน	✓	✓	✓	
4.2.7 มีกระบวนการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและสถานการณ์	✓	×	✓	
4.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน				
4.3.1 ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน	✓	✓		✓
4.3.2 ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและเลือกสมาชิกได้อย่างอิสระ	✓	×	✓	
4.3.3 ให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน	✓	×	✓	
4.3.4 ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานและแก้ปัญหาการทำงาน	✓	✓	✓	
4.3.5 ให้ครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นในผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	✓	✓	✓	
4.3.6 ให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ	✓	✓	✓	
4.4 สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ				
4.4.1 ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน	✓	✓	✓	
4.4.2 ให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำทีมตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสถานการณ์	✓	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
4.4.3 ให้ครูผู้นำทีมสามารถเลือกสมาชิก ในทีมด้วยตนเอง	×	✓		×
4.4.4 ให้ครูมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	✓	×	✓	
4.4.5 ให้ครูสนับสนุนให้ทีมหาวิธีการที่ดี และเหมาะสมในการทำงาน	×	✓		×
4.4.6 ผู้นำทีมสร้างบรรยากาศการทำงาน และความผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อน ร่วมงาน	✓	✓	✓	
4.4.7 ให้ครูผู้นำทีมมอบหมายงานให้ สมาชิกได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	✓	✓	✓	
4.4.8 ให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน ผูกพันต่ออาชีพ ผูกพันต่อนักเรียน และผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	✓	×	✓	
4.5 การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย				
4.5.1 ให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	
4.5.2 ให้ครูมีการปรึกษาหารือ เสนอแนะ ให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย ในการทำงาน	✓	✓	✓	
4.5.3 ให้ครูมีการประชุมหาสาเหตุ และวิธีแก้ปัญหาในการทำงาน	✓	✓	✓	
4.5.4 ให้ครูผู้นำทีมแจ้งข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานอย่างชัดเจน ทัวถึง และเข้าใจตรงกัน	✓	✓	✓	
4.5.5 ให้ครูสื่อสารข้อมูลให้ครูอย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกัน	✓	×	✓	
4.5.6 ให้ครูร่วมการอภิปราย หาข้อยุติ ในกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	✓	✓	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
4.6 การสนับสนุนและไว้วางใจกัน				
4.6.1 ให้ครูกล่าววยกย่องชมเชยซึ่งกัน และกันอย่างจริงใจ	✓	✓	✓	
4.6.2 ให้ครูช่วยเหลือสนับสนุนการ ทำงานซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	
4.6.3 ให้ครูปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย และมีอิสระในการทำงาน	✓	✓	✓	
4.6.4 ให้ครูประชุม ปรึกษาหารือ พัฒนา วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	✓	×	✓	
4.6.5 ให้ครูยอมรับความสามารถของ เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	✓	✓	✓	
4.6.6 ให้ครูปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย และมีอิสระในการทำงาน	✓	✓	✓	
4.7 ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน				
4.7.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิก มีความสามัคคีและผูกพันกัน	✓	✓	✓	
4.7.2 ให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นประโยชน์ต่อการสร้างทีม	✓	✓	✓	
4.7.3 ให้ครูประชุมระดมความคิดเห็น ในกิจกรรมการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	
4.7.4 ให้ครูสนับสนุนช่วยเหลือกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน	✓	✓	✓	
4.7.5 ให้ครูทำกิจกรรมด้านการศึกษา อย่างหลากหลาย	×	✓		×
4.7.6 ให้ครูร่วมกันทำงานแก้ไขปัญหา อุปสรรคเบรกรุดตามวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	✓	✓	✓	
4.7.7 ให้ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันกัน	✓	×	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยสูง	กลุ่ม คะแนนเฉลี่ยต่ำ	แนวทางดำเนินการ	
			ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
4.7.8 ให้ครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จและมีความสุขร่วมกัน	✓	✓	✓	
4.8 การพัฒนาบุคลากร				
4.8.1 ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้ครูทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง	✓	✓	✓	
4.8.2 ให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	
4.8.3 ให้ครูแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน	×	✓		×
4.8.4 ให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการค้นคว้าและแสวงหาความรู้	✓	×	✓	
4.8.5 ให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนและโรงเรียน	✓	×	✓	
4.8.6 ให้ครูผู้นำทีมมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกโดยไม่ปิดบัง	✓	✓	✓	
4.8.7 ให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	✓	✓	✓	
4.8.8 ให้ครูเป็นครูมืออาชีพ	✓	×	✓	

จากตารางที่ 15 การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำแตกต่างกัน 172 ประเด็น จาก 315 ประเด็น คิดเป็นร้อยละ 54.60 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน สามารถแยกเป็นประเด็นได้ ดังนี้

การได้รับการยกย่อง ชมเชย และยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมประชุมวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน ให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพโดยไม่ปิดกั้น ให้ครูมีโอกาสดำเนินงานและเป็นผู้ดำเนินการให้ครูมีตำแหน่งที่ก้าวหน้าตามผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารชื่นชมยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และผู้บริหารให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูร่วมประชุมวางแผนกำหนดนโยบายของโรงเรียน และผู้บริหารมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร

การสร้างความรู้ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีวิทยากรให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้ครู มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทัดเทียมกัน ให้ครูพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ ศึกษาต่อ อบรม สัมมนาฯ ให้ครูที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้รางวัลด้วยความยุติธรรม และนิเทศ กำกับติดตามผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การสร้างความรู้ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครู ให้ครูที่มีความสามารถสูงได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้น ให้ครูรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจตัดสินใจให้ครูพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารนิเทศภายในเพื่อติดตามการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารตรวจสอบการทำงานและแจ้งผลประเมินการปฏิบัติงานให้ครูทราบ

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของครู ให้ครูที่มีความสามารถสูงได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารนิเทศภายในเพื่อติดตามการปฏิบัติงาน

การให้เป็นอิสระในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการให้เข้าใจตรงกัน ให้ครูกำหนดวิธีและควบคุมการทำงานด้วยตนเอง ให้ครูแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานและแก้ปัญหาในโรงเรียน ให้ครูนำความรู้และผลการวิจัยมาพัฒนาการทำงาน ให้ครูแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลงานของตน

ให้ครูใช้และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ของตนเอง ให้ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ให้ครูเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในขั้นตอนการทำงานที่ครูกำหนดขึ้นเอง และให้ครูบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการให้เข้าใจตรงกัน ให้ครูแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลงานของตน ให้ครูเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเองและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในขั้นตอนการทำงานที่ครูกำหนดขึ้นเอง

การให้การสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารแจ้งนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน เสนอแนะวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ให้ครูกำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ให้ครูร่วมจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ผู้บริหารจัดหานวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ ให้ครูรู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารจัดหา/จัดทำเอกสารทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารยอมรับและรับรองผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารกำกับ ติดตาม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน และผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารแจ้งนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ให้ครูร่วมจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ให้ครูรู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารจัดหา/จัดทำเอกสารทางวิชาการให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัย ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารกำกับ ติดตาม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน และผู้บริหารให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

การให้โอกาส ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามศักยภาพ ให้ครูมีโอกาสนำเสนอความรู้และสถานการณ์ ให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ครูตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารยอมรับความสามารถของครูที่ทำงานได้สำเร็จ

ด้วยความจริงใจ ให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติตามความเหมาะสม และผู้บริหารพิจารณา
ความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำ
ตามความรู้และสถานการณ์ ผู้บริหารจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ครูตัดสินใจ
แก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานด้วยตนเอง และให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติตามความเหมาะสม

การสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูมีความคิด
เชิงเหตุผลไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยง่าย ให้ครูแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ
กล้าแสดงถึงความต้องการที่จะทำงาน และกล้าเผชิญกับความจริง ให้ครูยอมรับข้อผิดพลาด
ในการทำงานและพร้อมที่จะแก้ไข ให้ครูพัฒนา/ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การทำงาน ให้ครู
มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และยอมรับเหตุผลของผู้อื่น ให้ครูมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น
ตั้งใจและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง ให้ครูทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าครู
สามารถทำงานได้สำเร็จ และให้ครูใช้วิจารณญาณตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูมีความคิดเชิงเหตุผล
ไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยง่าย ให้ครูยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงานและพร้อมที่จะแก้ไข ให้ครู
พัฒนา/ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การทำงาน ให้ครูมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจและแก้ปัญหา
การทำงานด้วยตนเอง และให้ครูใช้วิจารณญาณตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง

การสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูมีโอกาส
แสดงความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีผลงาน
เชิงประจักษ์ ให้ครูแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการทำงาน ให้ครูเกิดความรู้สึกรักว่าตนเอง
มีความสำคัญทำงานให้สำเร็จได้ ให้ครูมีความรู้สึกรัก ภาคภูมิใจในตนเองและความเป็นครู ให้ครู
ยอมรับนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูมีความสามารถในการวิพากษ์
อย่างสร้างสรรค์ ให้ครูยอมรับความผิดพลาดของตนเองและพร้อมที่จะแก้ไข ให้ครูมีความคิด
อย่างสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และให้ครูเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับ
ความคิดเห็นของคนอื่นอย่างมีเหตุผล

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ครูมีโอกาสแสดงความสามารถ
ของตนเองให้เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีผลงานเชิงประจักษ์ ให้ครูเกิด
ความรู้สึกรักว่าตนเองมีความสำคัญสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ให้ครูมีความสามารถในการวิพากษ์
อย่างสร้างสรรค์ และให้ครูมีความคิดอย่างสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานและแผนการใช้งบประมาณ ให้ครูหาแนวทางปรับปรุงและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน ให้ครูปรับเปลี่ยนแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ให้ครูใช้แนวคิดใหม่ ๆ และวิธีแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี ในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนบูรณาการการจัดการเรียนรู้ ให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตร และให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำคู่มือการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนบูรณาการการจัดการเรียนรู้ ให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตร พัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตร และให้ครูมีส่วนร่วมจัดทำคู่มือการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ภาวะผู้นำครู สามารถแยกเป็นประเด็น ได้ดังนี้

การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูสร้างวิสัยทัศน์ และมาตรฐานการพัฒนางานของตนเอง ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าสามารถทำงานได้ดี และสามารถพัฒนาได้ ให้ครูยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน ให้ครูนำระบบทีมงานและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไปสู่ครูมืออาชีพ ให้ครูสร้างแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ ให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การ ให้ครูนิเทศเครือข่ายการสอนและการทำงานแบบกัลยาณมิตร ให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นนักพัฒนานวัตกรรม ให้ครูใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ครูวางแผนการทำงานมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต ให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่น ให้ครูเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู และให้ครูสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าสามารถทำงานได้ดี และสามารถพัฒนาได้ ให้ครูยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน ให้ครูสร้างแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ และให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การ

การเป็นแบบอย่างทางการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูวิเคราะห์ความแตกต่างนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้ครูศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร ให้ครูวางแผนการสอนอย่างดีและใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ให้ครูใช้วิธีการสอน ผลลัพธ์ ใช้วิธีการวัดและประเมินผลสภาพจริง ให้ครูปรับปรุงวิธีการและเทคนิคการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ให้ครูส่งเสริมนักเรียนแสวงหาความรู้จากสื่อ/ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียน ให้ครูวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อพัฒนาเป็นข้อสอบมาตรฐาน ให้ครูนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง ให้ครูเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตนเอง ให้ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน ให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน ให้ครูพัฒนานักเรียนด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์และสังคม และให้ครูส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียน ให้ครูวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อพัฒนาเป็นข้อสอบมาตรฐาน ให้ครูนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง ให้ครูเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตนเอง และให้ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน ให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ครูนิเทศการสอนและการทำงานซึ่งกันและกัน ให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน ให้ครูนำทฤษฎีและการวิจัยมาใช้จัดการเรียนการสอนและการทำงาน ให้ครูทำงานร่วมกับครูคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้ครูมีการติดต่อสื่อสารที่สร้างสรรค์กับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และให้ครูพัฒนาและขยายเครือข่าย เพื่อหาแนวทางดำเนินการใหม่ ๆ

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูทำงานเป็นทีม มีเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน ให้ครูนิเทศการสอนและการทำงานซึ่งกันและกัน ให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

และการทำงาน ให้ครูนำทฤษฎีและการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน และให้ครูมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ให้ครูตัดสินใจทำงานในหน้าที่ด้วยตนเอง ให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ครูทุ่มเทเวลา มุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ ให้ครูมุ่งมั่นในการสอน และประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้ครูสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ให้ครูยอมรับความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง ให้ครูมีความรู้ในวิชาชีพ และเหตุการณ์ปัจจุบัน ให้ครูเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ให้ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ และให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริง ให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ครูทุ่มเทเวลา มุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ ให้ครูสร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้และการทำงาน ให้ครูยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูร่วมสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโรงเรียน ให้ครูกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำในการบริหารจัดการวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้ครูประสานงานและร่วมบริหารจัดการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน ให้ครูสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาของเพื่อนร่วมงาน ให้ครูสร้างแนวคิดใหม่นำไปสู่การปฏิบัติจนสำเร็จ ให้ครูมีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพครูอย่างเชี่ยวชาญ และให้ครูธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสำเร็จ

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูเป็นผู้นำในการบริหารจัดการวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้ครูสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญาของเพื่อนร่วมงาน และให้ครูสร้างแนวคิดใหม่นำไปสู่การปฏิบัติจนสำเร็จ

การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้ครูจัดกิจกรรมการสอนที่ผสมผสานภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล ให้ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ให้ครูมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิต ให้ครูบูรณาการ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน ให้ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง ให้ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม ให้ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยม และคุณธรรมตามวิถีไทย ให้ครูประเมินตนเองอยู่เสมอ และให้ครูประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้ครูมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ให้ครูจัดการเรียนรู้เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน และให้ครูประเมินตนเองอยู่เสมอ

ความผูกพันในงาน สามารถแยกเป็นประเด็น ได้ดังนี้

ค่านิยมเกี่ยวกับงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ให้ครูมีความเชี่ยวชาญในงานและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ให้ครูทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสมอภาค ไม่มีอคติและเลือกปฏิบัติ ให้ครูปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ให้ครูหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ให้ครูทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ เสียสละ ตรงเวลาและเต็มความสามารถ ให้ครูร่วมมือร่วมใจกันทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ครูมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้บริการผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ให้ครูมีความทะเยอทะยาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็นเลิศของผลงาน ให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน และสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและครอบครัว

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูมีความเชี่ยวชาญในงาน และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ให้ครูหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ให้ครูร่วมมือร่วมใจกันทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ครูมีความทะเยอทะยาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และความเป็นเลิศของผลงาน ให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน และสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและครอบครัว

ความทุ่มเทในงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานต่อนักเรียนและโรงเรียน ให้ครูตั้งเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ครูเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการ ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร กระตุ้นครูกระตุ้นหรือรื้องาน เป็นเสมือนศูนย์กลางของชีวิต ให้ครูใช้

ความสามารถและแสดงศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ให้ครูพัฒนางานที่รับผิดชอบและร่วมกัน
แก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ ให้ครูประเมินผลการทำงาน เสนอแนะวิธีการปรับปรุงและพัฒนา
และให้ครูทำงานอย่างมีความสุข

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน
ทั้งในและนอกเวลาราชการ ให้ครูกระตือรือร้น งานเป็นเสมือนศูนย์กลางของชีวิต และให้ครูทำงาน
อย่างมีความสุข

ความผูกพันในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูมีความตระหนักและ
ภูมิใจในความเป็นครู ให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน ให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนโดย
เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูทั้ง
ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูและกฎหมาย และผู้บริหารประเมิน
ความดี ความชอบครูโดยพิจารณาจากผลงาน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู
และกฎหมาย และผู้บริหารประเมินความดี ความชอบครูโดยพิจารณาจากผลงาน

ความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูวางแผนพัฒนางาน
ของโรงเรียน ให้ครูประเมินผลการทำงานตามวิสัยทัศน์/ แผนพัฒนาโรงเรียน ให้ครูมีความเชื่อ
ยอมรับในเป้าหมาย ของโรงเรียน ให้ครูเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน และเกิดความภูมิใจในโรงเรียน
ให้ครูมีความศรัทธา ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียน ให้ครูอุทิศตน
เพื่อความสำเร็จของงาน ให้รางวัลตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม และให้ครูมีความจงรักภักดี
ต่อโรงเรียน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูวางแผนพัฒนางาน
ของโรงเรียน ให้ครูประเมินผลการทำงานตามวิสัยทัศน์/แผนพัฒนาโรงเรียน ให้ครูมีความเชื่อ
ยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูเป็นสมาชิกที่ดีและเกิดความภูมิใจในโรงเรียน และให้รางวัล
ตามโอกาสและเวลาที่เหมาะสม

การสร้างทีมงาน สามารถแยกเป็นประเด็น ได้ดังนี้

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า
ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูมีเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้ครูมีส่วนร่วม
กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทาง
การทำงานที่ชัดเจน ตรงกัน ให้ครูเห็นความสำคัญในเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้ครู
ประชุมและรับฟังความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย และให้ครูอภิปรายแสดงความคิดเห็นจนเป็น

ที่ตกลงร่วมกัน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูประชุม และรับฟังความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย และให้ครูอภิปรายแสดงความคิดเห็นจนเป็นที่ตกลงร่วมกัน

มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้ครูจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกัน ให้ครูทบทวนประเมินผลและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของตนเองและของโรงเรียน และมีกระบวนการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและสถานการณ์

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในการทำงาน และมีกระบวนการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและสถานการณ์

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และเลือกสมาชิกได้อย่างอิสระ ให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานและแก้ปัญหาการทำงาน ให้ครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นในผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน และให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และเลือกสมาชิกได้อย่างอิสระ และให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน

สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำทีมตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสถานการณ์ ให้ครูมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ผู้นำทีมสร้างบรรยากาศการทำงานและความผูกพันต่อโรงเรียน และเพื่อนร่วมงาน ให้ครูผู้นำทีมมอบหมายงานให้สมาชิกได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน ผูกพันต่ออาชีพ ผูกพันต่อนักเรียน และผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน ผูกพันต่ออาชีพ ผูกพันต่อนักเรียน และผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ให้ครูมีการปรึกษาหารือ เสนอแนะ ให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยในการทำงาน ให้ครูมีการประชุมหาสาเหตุ และวิธีแก้ปัญหาในการทำงาน ให้ครูผู้นำทีมแจ้งข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งถึงและเข้าใจตรงกัน ให้ครูสื่อสารข้อมูลให้ครูอย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกัน และให้ครูร่วมการอภิปราย หาข้อยุติในกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูสื่อสารข้อมูลให้ครูอย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน

การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูกล่าวยกย่องชมเชยซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ ให้ครูช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ให้ครูปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผยและมีอิสระในการทำงาน ให้ครูประชุม ปรึกษาหารือ พัฒนาวีธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ให้ครูยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจและให้ครูปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผยและมีอิสระในการทำงาน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูประชุม ปรึกษาหารือ พัฒนาวีธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีและผูกพันกัน ให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างทีม ให้ครูประชุมระดมความคิดเห็นในกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ให้ครูสนับสนุนช่วยเหลือกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ให้ครูร่วมกันทำงานแก้ไขปัญา อุปสรรคเพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ครูมีความรัก ความสามัคคีและผูกพันกัน ให้ครูร่วมกันสร้างบรรยากาศ การทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขร่วมกัน

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูมีความรัก ความสามัคคี และผูกพันกัน

การพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้ครูทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ ให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนและโรงเรียน ให้ครูผู้นำทีมมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกโดยไม่ปิดบัง ให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม และให้ครูเป็นครูมืออาชีพ

โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มต่ำไม่มีการปฏิบัติ คือ ให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ ให้ครูนำกระบวนการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน และโรงเรียน และให้ครูเป็นครูมืออาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญจัดลำดับตามทฤษฎี และนำไปใช้วิธีระดมสมองกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในกลุ่มโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง จัดลำดับตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และสังเคราะห์เป็นรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏ ดังตาราง

ตารางที่ 16 ลำดับตามปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นจริง
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนา	ลำดับ เริ่มต้น	ลำดับ ต่อเนื่อง	ปรากฏการณ์บังชี้
1	ความพึงพอใจในงาน			“...ความรับผิดชอบเหนือสิ่งอื่นใดความเป็นครู ชีวิตและอนาคต ลูกเขาอยู่กับเรา...”
	- การได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับนับถือ	8	8	
	- การสร้างความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ	9	9	“...คนที่มีความรับผิดชอบสูง จะคิดอย่างรอบคอบก่อนทำงาน
	- การสร้างความรับผิดชอบ	4	1	ทุกครั้ง มีความเชื่อมั่นสูง
	- การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน	5	7	และเชื่อว่าตนเองมีคุณค่าต้องงานเสมอ...”
	- การให้การสนับสนุน	7	6	“...การได้รับโอกาส มีส่วนร่วม
	- การให้โอกาส	6	4	ตัดสินใจ และความเป็นอิสระ
	- ความเชื่อมั่นในตนเอง	1	2	ในการทำงาน จะทำให้ครู
	- ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	2	3	ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ส่งผลให้งาน มีคุณภาพ...”

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนา	ลำดับ เริ่มต้น	ลำดับ ต่อเนื่อง	ปรากฏการณ์บ่งชี้
	- การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3	5	“...การได้รับคำชมและการเจริญ เติบโตในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ ทุกคนปรารถนา แต่ก็ถือเป็น ความสำคัญอันดับท้าย ๆ ...”
2	ภาวะผู้นำครู			“...เป็นครูเรื่องใหญ่ เรื่องสำคัญ ต้องเป็นนักเรียน ต้องดูแลเขา ทั้งด้านการเรียน คุณธรรม
	- มีการพัฒนาตนเอง และเพื่อนครู	2	3	จริยธรรม และความอยู่รอด
	- เป็นแบบอย่างทางการสอน	3	2	ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง
	- มีส่วนร่วมในการพัฒนา	5	5	ตลอดเวลา...”
	- เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4	4	“...พี่เป็นครูเก่าสอนมาเกือบ
	- เป็นผู้นำการบริหารจัดการ	6	6	20 ปีแล้วต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านการสอน การครองตน ครองคน และครองงาน...”
	- มุ่งความสำคัญที่นักเรียน	1	1	“...การพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ครูเราก็ละเลย ไม่ได้ ไม่เช่นนั้นแล้วจะเอาอะไร ไปสอนนักเรียน ต้องเปลี่ยนแปลงเทคนิค ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน...”
				“...จะสอนหนังสืออย่างเดียว ก็ไม่ได้ต้องช่วยกันพัฒนา ด้านอื่น ๆ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนา	ลำดับ เริ่มต้น	ลำดับ ต่อเนื่อง	ปรากฏการณ์บังชี้
3	ความผูกพันในงาน			ในโรงเรียนก็เป็นเรื่องของครูด้วย ไม่ใช่ ผอ. ฝ่ายเดียว โรงเรียนเป็นของครู นักเรียนและชุมชนทุกคน...” “..คนเราถ้ามีค่านิยมที่ดีต่อ การทำงานแล้วก็จะกระตือรือร้น มุ่งมั่น พยายามทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญากันอย่างเต็ม สำหรับ ครูอย่างเราต้องดูแลด้านเงิน ด้วย นักเรียนไม่มีข้าวกินเราก็นั่งดูเฉย ๆ ไม่ได้ สารพัดเรื่องเลยครูคอมพิวเตอร์ก็ต้องซื้อตัวเอง บางทีแถมด้วยกระดาษ หมึกอีก โรงเรียนมีงบน้อย ช่วย ๆ กัน...” “อยู่ในอาชีพครูนาน ๆ ก็ผูกพัน ที่ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพเลยนี่ก็ 5 ปี แล้วยังมีความสุขที่ได้อยู่กับเด็ก ๆ ทำให้เราได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ แม้แต่จะคิดย้ายไปจากโรงเรียนนี้ยังไม่เคย ไม่รู้ ๆ ว่าเพราะอะไร...” “ยังอยากเห็นความเจริญเติบโต ของนักเรียนและโรงเรียนนี้ รักอาชีพครู รักโรงเรียน รักทุกคนที่นี่...”

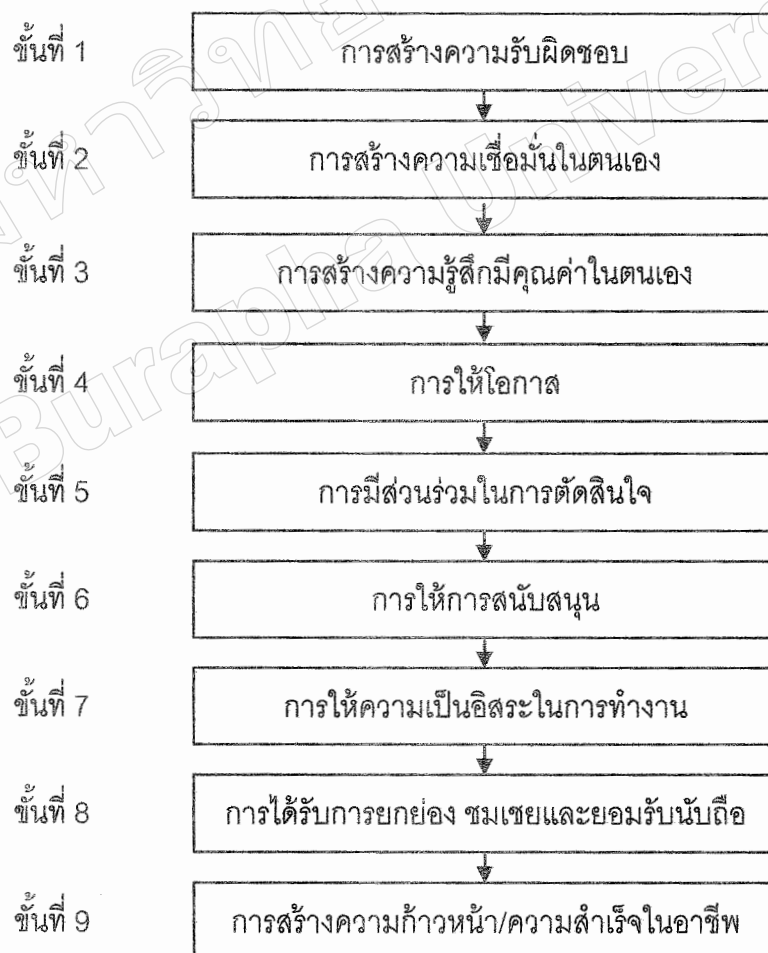
ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนา	ลำดับ เริ่มต้น	ลำดับ ต่อเนื่อง	ปรากฏการณ์บังชี้
4	การสร้างทีมงาน			“...ในโรงเรียนต้องทำงานกัน เป็นทีม ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ชัดเจน ตรงกันจะได้ไม่หลงทาง”
	- การกำหนดวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและสอดคล้อง กับเป้าหมาย	1	1	“ขั้นตอนการทำงานต้องง่าย ไม่สลับซับซ้อน ยึดหยุ่นได้”
	- มีขั้นตอนการทำงาน ที่ถูกต้องเหมาะสม	2	2	ตามสถานการณ์ ทุกคนในทีม มีความสำคัญเท่าเทียมกัน
	- การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจดำเนินงาน	3	3	ร่วมและยอมรับในการตัดสินใจ ของเสียงส่วนใหญ่ งานใหญ่
	- สมาชิกมีส่วนร่วม และมีโอกาสเป็นผู้นำ	4	4	แค่ไหนก็สำเร็จ...”
	- การติดต่อสื่อสาร อย่างเปิดเผย	5	5	“...ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสถานการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ผู้นำให้กับครู...”
	- การสนับสนุน และไว้วางใจกัน	6	6	“...การพูดจาต้องชัดเจนไม่ ปิดบัง ทุกคนในทีมต้องส่งเสริม ไว้นื้อเชื่อใจกัน มีความรัก สามัคคีกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน งานก็สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ไม่ยาก...”
	- ความสัมพันธ์ ภายในทีมงาน	7	7	“...ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ทุกคนต้องพร้อมที่จะได้รับ การพัฒนาตนเองไปสู่ครู มืออาชีพ...”
	- การพัฒนาบุคลากร	8	8	

จากตารางที่ 16 พบว่า ลำดับตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม การสังเกตบริบท วิเคราะห์เอกสารและการระดมสมองใน 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำครู ความผูกพันในงาน และการสร้างทีมงาน สามารถสรุปรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

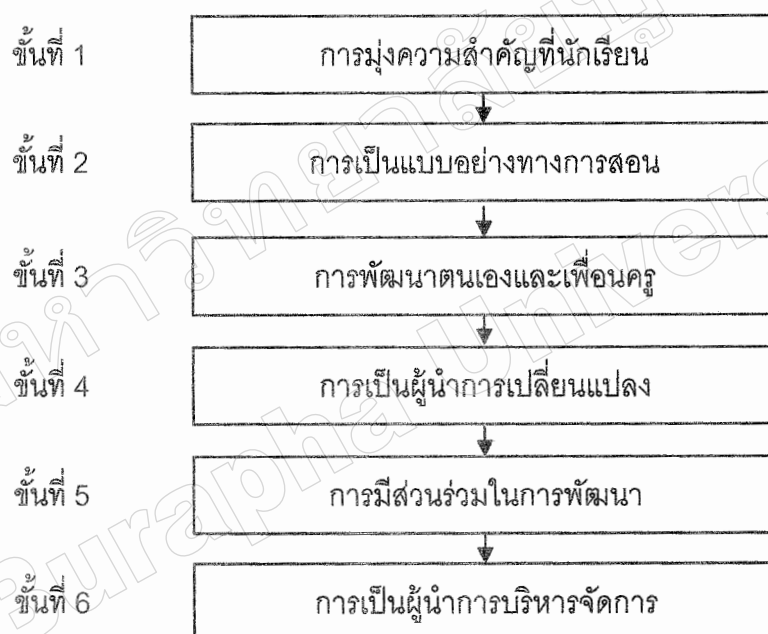
1. ความพึงพอใจในงาน สรุปเป็นรูปแบบตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ดังภาพ



ภาพที่ 13 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านความพึงพอใจในงาน

จากภาพที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีลำดับการดำเนินการ คือ 1) การสร้างความรับผิดชอบ 2) การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 3) การสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง 4) การให้โอกาส 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) การให้การสนับสนุน 7) การให้ความอิสระในการทำงาน 8) การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ และ 9) การสร้างความก้าวหน้า/ความสำเร็จในอาชีพ

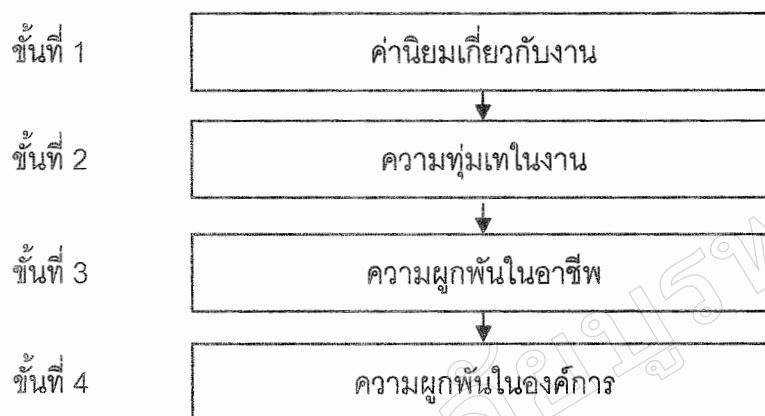
2. ภาวะผู้นำครู สรุปรูปแบบตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ดังภาพ



ภาพที่ 14 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำครู

จากภาพที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำครู มีลำดับการดำเนินการ คือ 1) การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน 2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ 6) การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ

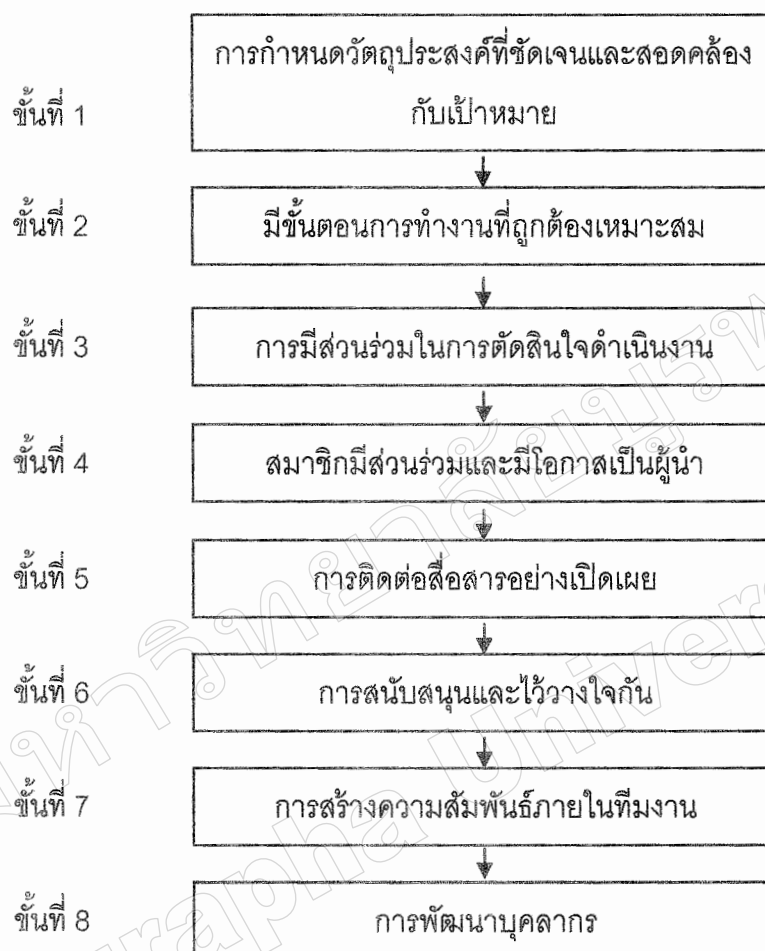
3. ความผูกพันในงาน สรุปรูปแบบตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง ดังภาพ



ภาพที่ 15 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันในงาน

จากภาพที่ 15 พบว่า ความผูกพันในงาน มีลำดับการดำเนินการ คือ 1) ค่านิยมเกี่ยวกับงาน 2) ความทุ่มเทในงาน 3) ความผูกพันในอาชีพ และ 4) ความผูกพันในองค์กร

4. การสร้างทีมงาน สรุปเป็นรูปแบบตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง ดังภาพ



ภาพที่ 16 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างทีมงาน

จากตารางที่ 16 พบว่า การสร้างทีมงาน มีการดำเนินการ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย 2) มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน 4) สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ 5) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย 6) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน และ 7) การสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน

จากการสังเคราะห์กระบวนการ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นเหตุผล และประชากรพิจารณา สรุปได้ว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดขึ้นจากผู้บริหารโรงเรียนสร้าง

ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำครู ความผูกพันในงาน และการสร้างทีมงาน สามารถสรุปเป็นรูปแบบเชิงทฤษฎี ได้ดังภาพ



ภาพที่ 17 รูปแบบการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 5 ผลการประชาพิจารณาเพื่อรับรองรูปแบบการเสริมสร้าง พลังทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 17 ผลการพิจารณาพิจารณารูปแบบการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประเด็นที่เห็นด้วย

ประเด็นที่เห็นด้วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ
1. ความพึงพอใจในงาน			“...ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานที่ต้องทำ ได้ทำงาน ที่ถนัด ที่ชอบที่รัก แล้วละก็งานจะสำเร็จอย่างมีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง นักเรียน และโรงเรียน เขาก็จะตั้งใจทำงานเต็มกำลังความสามารถ...”
1.1 การได้รับการยกย่อง ชมเชย และยอมรับ นับถือ	14	93.33	
1.2 การสร้าง ความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพ	15	100.00	“...ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดความรับผิดชอบงาน ที่ทำสูง มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่งานก็จะเสร็จ เร็วตามเป้าหมาย...”
1.3 การสร้าง ความรับผิดชอบ	13	86.67	“...ความรับผิดชอบเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน เป็นเสมือนพันธะสัญญาในการทำงาน..”
1.4 การให้ความเป็น อิสระในการทำงาน	15	100.00	“...ความพึงพอใจในงาน ทำให้ครูเราแสดงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผลดี ก็จะเกิดกับโรงเรียนและชุมชน...”
1.5 การให้การสนับสนุน	14	93.33	
1.6 การให้โอกาส	15	100.00	“...ความพึงพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผล ต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลสำเร็จของการทำงาน และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรโรงเรียน...”
1.7 การสร้าง ความเชื่อมั่น ในตนเอง	13	86.67	
1.8 ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	14	100.00	“...ลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน ความปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้า ทำให้ครู มีความพึงพอใจในงาน...”
1.9 การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	15	93.33	“...ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้ครู เกิดความสนใจ เพิ่มความกระตือรือร้น เกิดความเต็มใจ

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นที่เห็นด้วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ
			ที่จะนำความรู้ ความสามารถของตนที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้...
2. ภาวะผู้นำครู			“...ถ้าครูเรามีโอกาสเป็นผู้นำ เขาก็จะภูมิใจในตัวของเขา...”
2.1 การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู	15	100.00	“...ครูแต่ละคนต้องเป็นผู้นำทางด้านการสอน ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เท่านั้นยังไม่พอก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนด้วย...”
2.2) การเป็นแบบอย่างทางการสอน	12	80.00	“...บางทีสถานการณืก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำโดยไม่รู้ตัว เหมือนกัน...”
2.3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	13	86.67	“...ใครๆ ก็อยากเป็นผู้นำ ครูเราก็เหมือนกัน ความเป็นผู้นำเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้เขาทำงานกันเต็มที่ ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย...”
2.4) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	14	93.33	“...การแสดงความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญให้ครูคนอื่นยอมรับก็เท่ากับได้เป็นผู้นำแล้ว...”
2.5) การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ	13	86.67	“...รู้สึกที่โรงเรียนเป็นเหมือนบ้าน มีความสุขมากที่ได้มาโรงเรียน ปิดภาคเรียนพี่ก็มา...”
2.6) มุ่งความสำคัญที่นักเรียน	15	100.00	“...ให้ความสำคัญกับการสอนเป็นพิเศษ สอนมาสิบกว่าปีแล้ว ถ้าไม่ได้สอนเหมือนขาดอะไรไป จะเรียกว่าผูกพันกับการสอนก็ว่าได้ ถ้าเกษียณแล้วจะสอนใคร...”
3. ความผูกพันในงาน			“...ภูมิใจที่ได้เป็นครู ไม่ผิดหวังเลย ก้าวหน้าในอาชีพเร็วมาก ผลงานก็ทำได้ไม่ยาก ก็สิ่งที่เราเพื่อเด็กนั่นแหละ...”
3.1 คำนึงมเกี่ยวกับงาน	13	86.67	“...อยู่ที่นี่มานานแล้ว สนุก มีความสุขดี ไม่มีเหตุผลที่จะย้ายออกไป ถึงบ้านจะอยู่ไกล...”
3.2 ความทุ่มเทในงาน	15	100.00	
3.3 ความผูกพันในอาชีพ	15	100.00	
3.4 ความผูกพันในองค์กร	15	100.00	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นที่เห็นด้วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ
			“...ทุ่มเทชีวิตให้กับความเป็นครู ไม่ทำอาชีพเสริมใด ๆ ที่ถ้าใช้อย่างประหยัดเงินเดือนก็พอ วิทยฐานะก็มี พี่ก็มีความสุขแล้วชีวิตนี้...” “...โรงเรียนนี้มีสิ่งดี ๆ เยอะนะ นักเรียนก็น่ารัก ครูก็ดี ชุมชนก็ดี ผมรักที่นี่ ผูกพันกับที่นี่ ทำงาน ก็ได้รับการสนับสนุนเต็มที่ แค่นี้ก็มีความสุขแล้ว...” “...ถ้าครูมีความสุข ผูกพัน ก็จะมีพลังพอใจ ในการทำงาน ทำให้เราทำนายคุณภาพงาน ที่จะเกิดได้เลย...”
4. การสร้างทีมงาน			“...การทำงานเป็นทีมเป็นการกำหนดความรับผิดชอบ
4.1 การกำหนด			ให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน			“...ทุกคนในทีมต้องทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง...”
และสอดคล้องกับ			“...การทำงานเป็นทีมต้องวางระบบการทำงานที่เอื้อ
เป้าหมาย	15	100.00	ประสานสัมพันธ์กัน มีการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย
4.2 มีขั้นตอนการทำงาน			ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนงบประมาณ
ที่ถูกต้องเหมาะสม	15	100.00	และทรัพยากรที่จำเป็น...”
4.3 การมีส่วนร่วมในการ			“...เมื่อทีมได้ทำงาน ผู้บริหารต้องมีการนิเทศ กำกับ
ตัดสินใจดำเนินงาน	14	93.33	ติดตามและประเมินผลการทำงานแต่ละทีม...”
4.4 สมาชิกมีส่วนร่วม			“...ครูเราทำงานกันในระบบทีม ผลัดเปลี่ยนกันเป็น
และมีโอกาสเป็นผู้นำ	13	86.67	ผู้นำ อย่างทำหลักสูตรต้องครูน้องหัวหน้าวิชาการ
4.5 การติดต่อสื่อสาร			กับครูด้วย พี่ว่าเขาเก่งจริงๆ สุดยอดเลย ...”
อย่างเปิดเผย	15	100.00	“...เป็นการได้เรียนรู้ร่วมกันจากการทำงานและผลงาน
4.6) การสนับสนุน			ในบรรยากาศของความคิดที่เปิดกว้าง มีอิสระ
และไว้วางใจกัน	15	100.00	สร้างสรรค์ มีกำลังใจ และการส่งเสริมสนับสนุน
4.7 ความสัมพันธ์			กันและกัน
ภายในทีมงาน	13	86.67	“...ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์
4.8) การพัฒนานักวิชาการ	12	80.00	ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมพลังสร้างสรรค์ผลงาน
			และความก้าวหน้าให้กับโรงเรียน...”

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็นที่เห็นด้วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ
			“...ความชัดเจนของจุดมุ่งหมาย มีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงจุดมุ่งหวังหรือผลลัพธ์ ที่ต้องการ และรวมถึงขอบเขตการทำงาน...” “...การทำงานเป็นทีมนั้น เป็นการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ไม่ปล่อยให้ใครคนใดคนหนึ่ง ต้องขึ้นต่อว่าให้เสียกำลังใจ ทุกคนจะให้กำลังใจและความช่วยเหลือให้งานดำเนินต่อไปได้ด้วยความเข้าใจที่ตรงกัน และการเข้ามาทำงานเป็นทีมที่ต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขกันกันอย่างแท้จริง...” “...ทำงานคนเดียว ก็เหงา ๆ ทำเป็นกลุ่ม เป็นทีมช่วยกันคิดช่วยกันทำ มัน OK กว่า งานก็ดีเสร็จก็เร็ว...” “...ทีมงานในโรงเรียนเรามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการแสวงจุดร่วม รวมพลังความสามารถ และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ ร่วมกันตัดสินใจนำไปสู่ความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นสำคัญ...”

จากภาพที่ 22 และ ตารางที่ 13 พบว่า ประเด็นประชากรพิจารณารูปแบบการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 ประเด็น มีลำดับการดำเนินการในโรงเรียน คือ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การสร้างทีมงาน 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ความผูกพันในงาน โดยผู้เข้าร่วมประชากรพิจารณาทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันทุกประการ