

แบบเสนอขออนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ (ฉบับเต็ม)

หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ


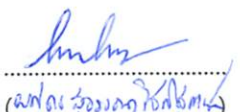

ระดับปริญญาเอก วิทยานิพนธ์ แบบ 1.1 แบบ 2.1

เข้าศึกษา ภาคการศึกษาที่.....1./...2560..... พันสภาพ ภาคการศึกษาที่.....¹...../...2565.....

สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพครู

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
นายสันต์ ระเบียบ 60B54650108	ชื่อเรื่องภาษาไทย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	1. กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธาน รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม กรรมการ
	ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ CREATIVE LEADERSHIP AND WORK EMPOWERMENT FOR TEACHER IN SCHOOLS UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE	2. นักศึกษาลงชื่อ  (นายสันต์ ระเบียบ) 26 / 0.ย. / 63
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ในโลกยุคปัจจุบัน ความก้าวหน้ามีมากในการทำงาน ตัวบุคคลมีส่วนอย่างมากในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สิ่งหนึ่งที่มีผลคือ ตัวของผู้นำที่จะนำพาบุคลากร และองค์กรให้มีการพัฒนาไปได้อย่างดียิ่ง โดยสิ่งหนึ่งที่ต้องศึกษาเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปได้ดีนั้น กล่าวคือภาวะผู้นำ เมื่อผู้บริหารมีบทบาทสำคัญแล้วนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเสริมสร้างพลังอำนาจให้เหมาะสมกับบุคคลด้วย เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาบุคคล ทีมงาน และองค์กร การพัฒนาตัวผู้บริหารโดยใช้การพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการมอบอำนาจให้กับคนอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ อาจกล่าวได้ว่า เป็นเรื่องของความพยายามของผู้บริหารที่จะใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์มากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หากผู้บริหารหน่วยงานใดขาดหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ดีแล้วบรรยากาศขององค์กรนั้นๆ ก็จะมีผู้ศึกษาในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู เช่นเดียวกับความต้องการการเสริมพลังอำนาจการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา	3. ประธานที่ปรึกษาลงชื่อ  (นายสันต์ ระเบียบ) 26 / 0.ย. / 63 4. ประธานหลักสูตรลงชื่อ  (นายสันต์ ระเบียบ) 26 / 0.ย. / 63

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่ 26 / 0.ย. / 63

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>บุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดไว้ โดยการใช้หลักการในตัวบุคคลในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้คนได้มีบทบาทในการทำงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่อไป</p>	
	<p>คำถามการวิจัย</p> <p>-</p>	
	<p>วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู 2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 	
	<p>สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารแตกต่างกัน 2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูแตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 	
	<p>ข้อจำกัดของการวิจัย (ถ้ามี)</p> <p>-</p>	
	<p>กรอบแนวคิดในการวิจัย</p> <p>(โปรดระบุชื่อนักคิด แนวคิด ทฤษฎี และ ปี พ.ศ. ของแต่ละตัวแปร)</p> <p>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ใช้ทฤษฎีของอาร์ชและเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2007) ซึ่งประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การเจรจาต่อรอง 3) การไว้วางใจ 4) การสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) การบริหารเวลา 6) การให้บริการ 7) การสื่อสาร 8) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 9) การให้อำนาจ 10) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ใช้แนวคิดของแดนี ทราซี (Diane Tracy, 1990) ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้ 1) ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน 4) มีการฝึกอบรมและการพัฒนา 5)</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>ให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) ให้การยกย่องยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ</p> <p>คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย (นิยามเชิงปฏิบัติการ)</p> <ol style="list-style-type: none"> การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงาน ตัดสินใจร่วมกัน และร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมเดียวกันกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนา พูดคุย เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดกับบุคลากร การไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเชื่อถือกับสมาชิกในองค์กรโดยการยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้การสนับสนุนผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม การสร้างสรรคนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะเรื่องของเทคโนโลยีความทันสมัย พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร การให้บริการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์กรด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์แก่องค์กร การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้มีความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในด้านความร่วมมือ การฝึกอบรม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ การให้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้กับบุคลากรในองค์กร แสดงออกถึงความเชื่อมั่นต่อผู้ที่รับผิดชอบงาน และ 	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>ให้อำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์ที่ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>10. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการอย่างเป็นระบบและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>11. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เขาต้องทำ โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน</p> <p>12. มอบหมายอำนาจหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเชื่อใจในการทำงาน โดยมอบหมายงานและให้อำนาจในการทำงานของบุคลากรอย่างเต็มความสามารถของบุคคลากรนั้น</p> <p>13. กำหนดมาตรฐานการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเกณฑ์ ระเบียบการปฏิบัติเพื่อให้ครูสามารถนำความสามารถของตนเองมาใช้อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงกำหนดคุณภาพให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ตามศักยภาพสูงสุดของตัวบุคคล</p> <p>14. การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน</p> <p>15. ให้ความรู้และสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการอบรม จัดให้มีแหล่งเรียนรู้สารสนเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานแก่บุคลากร</p> <p>16. ให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและให้คำตอบในเรื่องที่ครูไม่เข้าใจ และแจ้งให้บุคลากรทราบว่าการดำเนินงานของเขาเป็นอย่างไร ควรพัฒนาอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>17. ให้การยกย่องยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนแสดงถึงการยอมรับในตัวบุคคล มีการกล่าวชมเชย และให้กำลังใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดพลังแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ</p> <p>18. ให้ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือในตัวบุคคล และมีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการเชื่อมั่นในที่ทีมงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน</p> <p>19. ยอมรับข้อผิดพลาด หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร และพร้อมที่จะเผชิญกับความผิดพลาดจากการทำงานของบุคลากรอย่างเข้าใจ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยสามารถทำให้ให้บุคลากรกล้าตัดสินใจโดยไม่กังวลต่อความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>20. ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกถึงความเคารพและการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะแสดงอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร</p> <p>21. ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง ระยะเวลาที่สะสมความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของครูที่ได้จากการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตและเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ในฐานะครู ซึ่งแบ่งเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี <p>วิธีดำเนินการวิจัย (โดยย่อ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ระเบียบวิธีวิจัย (เชิงปริมาณ) 2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวนทั้งหมด 2,383 คน จำนวน 103 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน จำนวน 53 โรงเรียน 3.ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประสิทธิภาพการทำงานของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4.วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) 5.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) 6.การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง 7.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม 5. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) 6. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA ; F-test) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') 7. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ด้วยสถิติ t-test 	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถนำข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. สามารถนำข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ 3. สามารถนำข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร และการบริหารคนให้เกิดประโยชน์กับงานของตนเอง เช่น การพิจารณาการทำงานของคุณให้ตรงตามความสามารถ ปรับรูปแบบการบริหารงาน เป็นต้น <p>เอกสารอ้างอิง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2548). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา รวมบทความ. กรุงเทพฯ : โกลเด้นบุ๊ค - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 ฉบับปรับปรุง 2562. - งาม อัจฉริยา. (2556). ภาวะผู้นำผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. - _____.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด. - Ash, R.C. & Persall, J.M. (2007). The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership. Birmingham: Stamford University Birmingham. - Tracy, D. 1990. 10 Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People. New York. 	