

## รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่าย ของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

The Buddhism Oriented School Management by The Strengthening the Network of  
Kankraowphittayakom School Under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 1

ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์<sup>1</sup>

Dr.Anong Amonrattanaset<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มุ่งหมายการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม 2) พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม 3) ประเมินการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม การดำเนินการวิจัยมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็น ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 20 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน ผู้แทนผู้ปกครองช่วงชั้น 12 คน ผู้นำชุมชน 2 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified priority needs index ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบและคู่มือ ตอนที่ 3 ประเมินการใช้รูปแบบและคู่มือ เครื่องมือคือ รูปแบบและคู่มือ แบบประเมินความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบค่าที (t-test)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม พบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การดำเนินการบูรณาการเสริมพลังอำนาจ รองลงมาคือด้านการสร้างภาคีเครือข่าย และดำเนินการบูรณาการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคมคือ สัตตะวิธี มี 5 องค์ประกอบ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) องค์ประกอบหลัก 4) แนวทางการประเมิน 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำไปใช้
3. ผลการเปรียบเทียบก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบและคู่มือ พบว่าผลการประเมินความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธหลังใช้รูปแบบและคู่มือสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบและคู่มือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

### ABSTRACT

This research objective to 1. To study the needs, necessities in the management 2. To develop a model 3. To assess the use of the model. There are 3 parts of the research process: Part 1 Studying the needs and requirements A study of the needs and necessities. The population consisted of 1 school director, 20 teachers and

**คำสำคัญ:** โรงเรียนวิถีพุทธ การพัฒนารูปแบบ รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ภาคีเครือข่ายโรงเรียนวิถีพุทธ

<sup>1</sup>ผู้อำนวยการ โรงเรียนกันเกราพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

<sup>1</sup>Director of Kankrao Pittayakhom School Under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

ผู้ติดต่อ, อีเมล: ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์, anong.amor@gmail.com

รับเมื่อ 25 มิถุนายน 2565 แก้ไข 13 สิงหาคม 2565 ตอรับ 15 สิงหาคม 2565

educational personnel, 7 school committees, 12 parents' representatives, 2 community leaders, a total of 42 people. The research tool was a questionnaire, analyze data by finding the mean and find the standard deviation. Prioritize needs using Modified priority needs index method. Part 2 Development of a model and a manual. Part 3 Evaluating the use of the model and the manual. Tools were model and manual for using. Analysis of data on Buddhist schoolness assessment in an experimental model and a manual. by determining the mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (S.D.) and t-test statistics.

The results are as follows:

1. The needs, necessities of managing It was found that the highest demand was the process of empowerment, followed by the creation of network partners and the administrative process of Buddhist schools
2. The model called Satta Vithee Model consisted of 5 components: objectives, principle, component, assessment and success conditions
3. The results of the comparative assessment before and after using model It was found that the evaluation results after using the model and manual were higher than before using the model and manual. Significantly at 0.01 level.

**Keywords:** Buddhist way school, Pattern development, Buddhist school administration model, Network partners.

## ภูมิหลัง

พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตอบรับขึ้นทรงราชย์สืบตติวงศ์เป็นพระมหากษัตริย์รัชกาลที่ 10 แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ณ พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต และได้มีพระราชดำรัสตอบรับการขึ้นทรงราชย์ ความว่า “เพื่อสนองพระราชปณิธาน และเพื่อประโยชน์ของประชาชนชาวไทยทั้งปวง” กอปรกับพระราชปณิธานด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร คือ การสร้างคนดี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ จึงทรงมีพระบรมราชโองบายเพื่อสืบสานพระราชปณิธานแห่งองค์พระบรมชนกนาถในการสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง โดยทรงมุ่งเน้นให้การศึกษาต้องเสริมสร้างพื้นฐานแก่นักเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) การมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง (2) การมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม (3) การมีงานทำ มีอาชีพ และ (4) การเป็นพลเมืองดี (สำนักงานศึกษาธิการภาค 13, 2565, หน้า 112)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาที่ให้สังคมมีส่วนร่วมมีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง มีการระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยังให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบ ส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการมีส่วนร่วมตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 29)

โรงเรียนกันทรวิชัยวิทยาคม เป็นสถานศึกษาที่มีภารกิจหลักในการบริการด้านการศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาให้นักเรียนทุกคนมีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย โรงเรียนกันทรวิชัยวิทยาคมได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธและพัฒนาจากโรงเรียนวิถีพุทธทั่วไป เป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำรุ่นที่ 8 ในปีการศึกษา 2560

แต่ปัจจุบันตามรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนกันเกราพิทยาคม ด้านผู้เรียน พบว่ายังมีจุดที่ควรพัฒนา คือ นักเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถนำแนวคิดหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต จึงควรมีการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนสามารถประยุกต์หลักธรรมในการดำเนินชีวิตได้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับที่สูงขึ้น ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และชุมชน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัย มีจิตสาธารณะอย่างยั่งยืน (รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) โรงเรียนกันเกราพิทยาคม, 2562, หน้า 46) ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงสนใจศึกษาการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่าย โดยมุ่งสร้างโรงเรียนให้มีลักษณะ เกื้อกูลและใกล้ชิดกับชุมชน มีการร่วมมือกับบ้าน และสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนให้มากขึ้นและเกิดความยั่งยืน ด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจการตัดสินใจของภาคีเครือข่ายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่จะร่วมตัดสินใจ รับรู้ ร่วมสร้าง ร่วมกันพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามหลักธรรมของพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันสืบไป

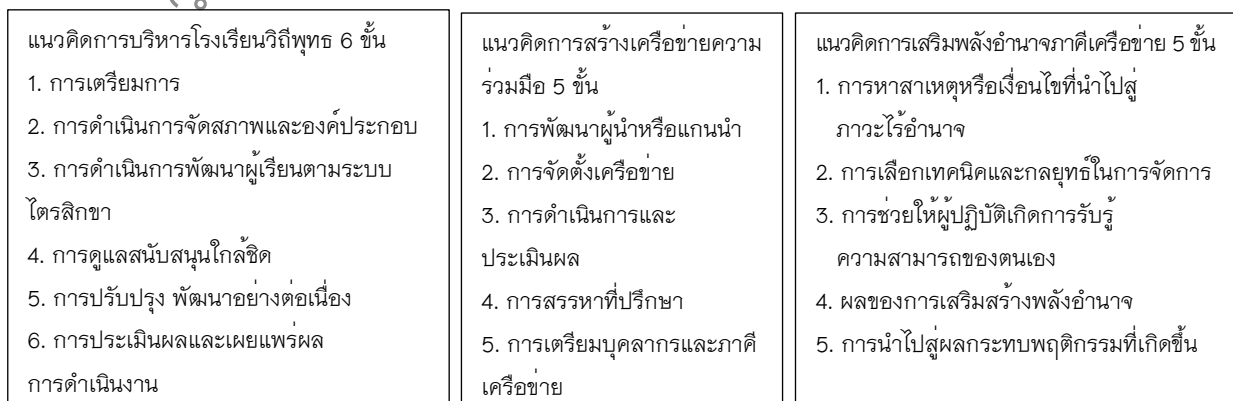
### คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคมเป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



↓

รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายโรงเรียนกันเกราพิทยาคม

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองช่วงชั้น ผู้นำชุมชน ในโรงเรียนกันทรวิชัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 20 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน ผู้แทนผู้ปกครองช่วงชั้น 12 คน ผู้นำชุมชน 2 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัย จำนวน 9 คน ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่าย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ คือ แบบประเมินความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ (แบบประเมินโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน) และแบบสังเกตการณ์มีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายด้วยการนำแบบสอบถาม สอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองช่วงชั้น ผู้นำชุมชน ในโรงเรียนกันทรวิชัย
2. การยกร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัย ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมและความสอดคล้อง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน
3. การตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัย โดยใช้การวิพากษ์และประเมินความเที่ยงตรงส่วนเปลือกหน้า (Face validity) จากการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus group discussion) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน
4. การประเมินรูปแบบด้วยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบฯ แบ่งเป็น 2 ระยะ ประเมินก่อนและหลังการทดลอง ทั้ง 2 ระยะ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นด้วยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้ง 2 สภาพ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified priority needs index เรียงจากมากไปหาน้อย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมและการประเมินความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ ก่อนทดลองใช้และหลังทดลองทั้ง 2 ระยะ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติทดสอบค่าที (t-test)

## สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัย

1.1 ด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ โดยภาพรวมมีค่า  $PNI_{modified} = 0.52$  เมื่อพิจารณาแต่ละชั้นพบว่า การเตรียมการ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ( $PNI_{modified}=0.67$ ) รองลงมา คือ การดูแลสนับสนุนใกล้ชิด ( $PNI_{modified}= 0.60$ ) และการประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ( $PNI_{modified}=0.36$ )

1.2 ด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมมีค่า ( $PNI_{modified} = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละชั้น พบว่าการช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ( $PNI_{modified}=0.72$ ) รองลงมา คือ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ ( $PNI_{modified} = 0.60$ ) และนำไปสู่ผลกระทบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ( $PNI_{modified}=0.58$ )

1.3 ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา โดยภาพรวมมีค่า ( $PNI_{modified} = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละชั้น พบว่า การพัฒนาผู้นำหรือแกนนำ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ( $PNI_{modified}=0.69$ ) รองลงมา คือ การสรรหาที่ปรึกษา ( $PNI_{modified} = 0.63$ ) และการเตรียมบุคลากรและภาคีเครือข่าย มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ( $PNI_{modified}=0.50$ )

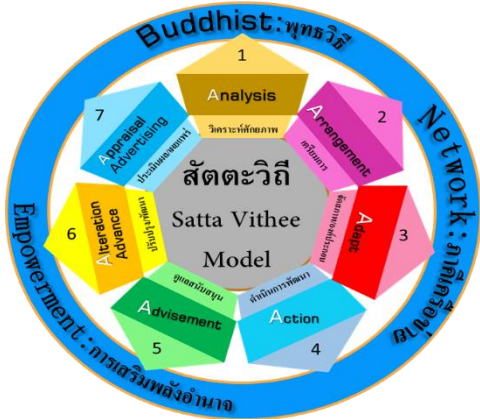
2. ผลการสร้างรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ขั้นตอนประสงค์ หลักการ องค์ประกอบหลัก แนวทางการประเมินเงื่อนไขความสำเร็จในการนำไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยขอตั้งชื่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัยว่า “สัตตะวิถิ (Satta Vithee Model)” ที่มาของชื่อ สัตตะ หมายความว่า เจ็ด และวิถิ หมายความว่า ทางหรือขั้นตอน ซึ่งมาจากองค์ประกอบหลักของรูปแบบประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ศักยภาพ (Analysis) 2. การเตรียมการ (Arrangement) 3. การจัดสภาพและองค์ประกอบ (Adapt and Apply)

4. การดำเนินการพัฒนา (Action) 5. การดูแลสนับสนุนใกล้ชิด (Advisement) 6. การปรับปรุงและพัฒนา (Alteration and Advance) 7. การประเมินผลและเผยแพร่ (Appraisal and Advertising)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือ โดยเปรียบเทียบความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบ พบว่าโรงเรียนมีความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสังเกตการณ์มีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พบว่าภาคีเครือข่ายเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามรูปแบบทุกขั้นตอน หลังทดลองใช้รูปแบบและประเมินการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ประเมินความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ (แบบประเมินโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน) พบว่า มีรายละเอียดของรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัย (สัตตะวิถิ (Satta Vithee Model) ดังภาพประกอบ 2

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธร่วมกับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**หลักการ** การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ด้วยการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการเสริมพลังอำนาจภาคีเครือข่ายให้มีความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมและนโยบายของสถานศึกษา



**องค์ประกอบหลักประกอบด้วย 7 ชั้น**

1. การวิเคราะห์ศักยภาพ (Analysis)
2. การเตรียมการ (Arrangement)
3. การจัดสภาพและองค์ประกอบ (Adapt and Apply)
4. การดำเนินการพัฒนา (Action)
5. การดูแลสนับสนุนใกล้ชิด (Advisement)
6. การปรับปรุงและพัฒนา (Alteration and Advance)
7. การประเมินผล (Appraisal)

**แนวทางการประเมิน**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
2. ประเมินความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ

**เงื่อนไขความสำเร็จในการนำไปใช้** 1. สถานศึกษากำหนดนโยบายการขับเคลื่อนโรงเรียนวิถีพุทธที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารจะต้องใช้การเสริมพลังอำนาจภาคีเครือข่ายให้เหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเป็นนักประสานที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการนำพุทธวิธีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ 4. ภาคีเครือข่ายให้ความร่วมมือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่รูปแบบกำหนดไว้

ภาพประกอบ 2 รูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรารักษ์วิทยาลัย (สัตตะวิถียโมเดล)

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรารักษ์วิทยาลัย

1.1 ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ การเตรียมการ รองลงมาลำดับที่ 2 คือ การดูแลสนับสนุนใกล้ชิด และลำดับสุดท้ายคือ การประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ซึ่งจะพบว่าสิ่งที่การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรารักษ์วิทยาลัย ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษายังไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเตรียมการ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา การทบทวนทิศทางและเป้าหมาย ข้อตกลง บทบาทหน้าที่ และขอบเขตในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียน การกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม และขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการกำหนดโครงสร้างงานและบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบ กล่าวได้ว่า ด้านการเตรียมการเป็นความสามารถผู้บริหารที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน มีการวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน จัดระบบการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล รวมทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร เพื่อมุ่งหมายในมน้ำว

จิตใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี สามารถสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาในการดำเนินการจัดการศึกษาสู่โรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับพระสรวัด เหมปัญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัยด้านบริหารด้านการบริหาร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งงานตามความสามารถ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศติดตามผล วัฒนธรรมขององค์กร, ระบบการบริหารงาน นอกจากนี้พระราชเวรณี เดชวณฺโณ (รุ่งเรือง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาในโรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา)

ในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้พบว่า ด้านผลผลิตนั้น โรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาศีล สมาธิและปัญญาอยู่เสมอส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริงเบิกบาน แต่ปัญหาที่พบ คือ ยังไม่มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนตามหลักไตรสิกขา โดยเสนอแนะให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน

### 1.2 กระบวนการเสริมพลังอำนาจ ด้านการช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมาลำดับที่ 2 คือ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะอะไรอำนาจ และลำดับสุดท้ายคือ นำไปสู่ผลกระทบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งจะพบว่าหน้าที่การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันเกราพิทยาคม ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษายังไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในการเพิ่มขึ้นของตนเองตามลำดับความรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ผู้อำนวยการมีการกระตุ้นทางอารมณ์ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้น และ ผู้อำนวยการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไข กล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จสอดคล้องกับแบนดูรา (Bandura, 1986, อ้างถึงในศนิพร ปิยพจนานกร, 2558, หน้า 24 – 25) ซึ่งกล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล การพัฒนาความสามารถหรือทักษะของบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์ที่ตรงกันอาจทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน และแม้ว่าบุคคลจะมีทักษะเดียวกัน อาจแสดงพฤติกรรมในลักษณะ หรือคุณภาพที่แตกต่าง นั่นเป็นเพราะบุคคลจะรับรู้ความสามารถของตนเองสูงหรือต่ำในสถานการณ์นั้น ๆ บุคคลจะเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่า ตนเองสามารถทำได้สำเร็จ และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่บุคคลคิดว่าเกินความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะแสดงพฤติกรรมมีความพยายาม มุ่งมั่น แม้จะมีอุปสรรคหรือปัญหา ก็จะไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด และสอดคล้องกับคอนเจอร์ และคาร์นันโก (Conger and Kanungo, 1988, pp. 474 – 475 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2557, หน้า 7 – 11) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์การที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ

1.3 ความต้องการจำเป็นด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาผู้นำหรือแกนนำ รองลงมาลำดับที่ 2 คือ การสรรหาที่ปรึกษา และลำดับสุดท้ายคือ การเตรียมบุคลากร

และภาคีเครือข่าย ซึ่งจะพบว่าการศึกษาและการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธด้วยพลังภาคีเครือข่ายของโรงเรียนกันทรวิชัยวิทยาคม ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาฯ ยังไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ด้านการพัฒนาผู้นำหรือแกนนำ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการระบุบุคคล ชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนภารกิจตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่ม โดยใช้ผังเครือข่าย ที่ช่วยให้เห็นถึงศักยภาพ และทุนทางสังคมของเครือข่าย และการแสวงหาแกนนำที่ดีของกลุ่มที่จะเป็นเครือข่ายพัฒนาตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ กล่าวได้ว่าการพัฒนาผู้นำหรือแกนนำ โดยเฉพาะ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการระบุบุคคล ชุมชน หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนภารกิจก่อน จะช่วยให้เกิดการขยายเครือข่ายได้ สอดคล้องกับ กำลุนเทพ เทวกุล (2536, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายจะต้อง เริ่มจากตัวแทนที่มีโอกาสจะแผ่ขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นที่สำคัญจุดใดจุดหนึ่ง และสร้างกลุ่มผู้นำให้เกิดขึ้นก่อน โดยที่คณะกรรมการเหล่านี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ กุลทัต หงส์ชยางกูร และปรัชญา งามพิง เทียงจรรยา (2560, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การเริ่มต้นในกลุ่มที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้ว และเป็นกลุ่มที่มีการตื่นตัวในประเด็นเดียวกัน จะช่วยให้ การก่อตั้งเครือข่ายเป็นไปได้รวดเร็ว เพราะกลุ่มเหล่านี้จะมีบุคลากรและสายสัมพันธ์ในพื้นที่ ช่วยประหยัดทรัพยากร ในการริเริ่มไปเสาะหาเครือข่ายใหม่ ๆ เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันและประสบความสำเร็จอย่างสูงในการ ขยายเครือข่ายในระดับชุมชน

2. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ ผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอนสอดคล้องกับแนวคิดในการสร้างรูปแบบ โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ซึ่งเริ่มการวิจัย ในตอนที่ 1 วิจัย (Research: R1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการ บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ อีกทั้งได้นำผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง อำนาจ การสร้างภาคีเครือข่ายร่วมมือ กระบวนการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D1) เป็นการ ออกแบบและพัฒนารูปแบบและคู่มือโดยนำผลจากตอนที่ 1 (R1) มาพัฒนารูปแบบ ตอนที่ 3 วิจัย (Research: R2) เป็นการนำรูปแบบและคู่มือไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย และ พัฒนา (Develop: D2) โดยประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน อัครภูมิ (2560, หน้า 49) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้ 1) การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจ ความคิดเห็นหรือการศึกษาภาคสนาม 2) การนำเสนอรูปแบบต้องออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่เพื่อให้ได้รูปแบบที่ ดีกว่าที่เป็นอยู่ ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาของผู้เกี่ยวข้อง เช่นการนำเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาและประเมินในรูปของแบบสอบถามหรือการประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมิน ความเป็นไปได้ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และ 3) การพัฒนารูปแบบ หมายถึง ต้องการดำเนินการ ทั้งสามส่วน คือ การศึกษา รูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ส่วนจะมีการใช้หรือรอบขึ้นอยู่กับโครงการวิจัยและทำการรายงานผลการทดลองใช้

3. ผลการเปรียบเทียบความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบ พบว่าผลการประเมินหลังใช้รูปแบบ และคู่มือสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบและคู่มือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสังเกตการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย พบว่า ภาคีเครือข่ายเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามรูปแบบทุกขั้นตอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินการมีกระบวนการ เสริมพลังอำนาจแก่ภาคีเครือข่าย ทำให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงาน จึงเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของวิลสัน และ ลาสชิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994, pp. 39 – 47) สอดคล้องกับงานวิจัยของประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 74 – 76), ดารารัตน์ อ้นถาวร (2562, หน้า 124 – 125) ที่เห็นว่าการเสริมพลังอำนาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และมีความรับผิดชอบต่อองค์การ มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความชำนาญ มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ จึงทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ เกิดความศรัทธา น่าเชื่อถือ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธด้วยภาคีเครือข่ายไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องมีความเข้าใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธด้วยภาคีเครือข่าย โดยรวมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงการ กิจกรรม อย่างชัดเจน
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การเสริมพลังอำนาจแก่ภาคีเครือข่ายอย่างเหมาะสม และต้องให้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธทุกชั้นตอน
- 1.4 สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธด้วยภาคีเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับภาคีเครือข่าย และเพื่อภาคีเครือข่ายได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมสร้างให้กับผู้อื่น เพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงจุดหมายเช่นกัน ดังนั้นในปัจจุบัน การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทั้งระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มองค์กรและชุมชน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยการบูรณาการพุทธวิถีในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
- 2.2 ควรมีการศึกษาและวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในวิถีศตวรรษใหม่
- 2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาคีเครือข่ายร่วมมือในการดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธ

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *นโยบายและการแนะแนวการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กำลูนเทพ เทวกุล. (2536). *รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้*.

นครปฐม: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

- กุลทัต หงษ์ขยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. (2560). *การสร้างและการบริหารเครือข่าย*. สงขลา: สถาบันการ  
จัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดารารัตน์ อ้นถาวร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*.  
วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชเวทย์ เตชะวณฺเณ. (2558). *การจัดการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา)  
ในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสรศักดิ์ เขมปญโญ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชเวทย์*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศนิพร ปิยพจนกร. (2558). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของพนักงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้  
ความยุติธรรมในองค์การ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ  
เป็นตัวแปรกำกับ: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน อัครภูมิ. (2560). *แนวคิดและทฤษฎีบริหารสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. อุบลราชธานี:  
อุบลออปชั่นเพื่อการพิมพ์.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค. (2565). *คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา  
ในหลวงรัชกาลที่ 10 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 13*.  
นครราชสีมา: สำนักงานศึกษาธิการภาค 13.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2557). *การวิจัยและพัฒนาทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับ  
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง*.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurses' perception of job empowerment and organizational  
commitment: A test theory of Structural Power in Organizations. *Journal of Nursing Administration*,  
24(4s), 39 – 45.