

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เกตุมณี มากมี. โอกาสในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของเยาวชนในชนบทภาคเหนือ. ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- ณัฐฎิภา กุญญาณานาชีวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวสภาวะเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานพยาบาลและ เภทสิทธิ์ทางกายภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นภาพกรณ์ หะวานนท์. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- \_\_\_\_\_ . การศึกษาความคิดและทัศนระของคนจากการจัดกลุ่มสนทนา. วารสารวิจัยการศึกษา 15 (เมษายน-พฤษภาคม 2535): 15-20.
- นภาพกรณ์ หะวานนท์ และแอนโทนี ประมวลรัตน์. การวิจัยแบบ Focus Group เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อภาวะการเจริญพันธุ์ในภาคใต้ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์, 2529.
- นิศา ชูโต. การวิจัยเชิงคุณภาพ. (ม.ป.ท., ม.ป.ป.).
- มนูญ เอี่ยมวิสัย. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- โยธิน แสงดี. การสนทนากลุ่ม. ใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (บรรณาธิการ). ปฏิบัติการเหนือตำราวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2536.
- รุ่ง แก้วแดง. รีเอนจินเนียระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2538.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และมาลี สบายยิ่ง. หลักการคัดเลือกสมาชิกในการสนทนากลุ่ม. ใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (บรรณาธิการ). ปฏิบัติการเหนือตำราการวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2536.
- สมนึก นนทิจันทร์. รีเอนจินเนียสิง. สุรินทร์: ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาราชวิทยาลัย, 2538.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.
- สิริพร บุญญานันต์. การประทุมนานาชาติเรื่อง ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาครุฑสำหรับภูมิภาคเอเชียยุคใหม่. วารสารการศึกษาแห่งชาติ 1(ตุลาคม - พฤศจิกายน 2538): 43-53.

สุทิศ กิตติรัชดา. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538

สิปปนนท์ เกตุทัต. การวิจัยในขนาด: การสร้างสรรค์ภูมิปัญญาเพื่อพัฒนาประเทศ.

วารสารวิจัยศึกษาศาสตร์ (2537): 1-13.

อาวี สวรรค์วานิช. การศึกษารัฐธรรมนูญประเทศไทย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

อุดม แก้วพวงงาม. การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการสนทนากลุ่มกับงานการศึกษานอกโรงเรียน.

วารสารการวิจัยทางการศึกษา 17(2530): 78- 89.

เอกชัย กิสรพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สนพ.สุขภาพใจ, 2538.

เช็ด สารภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิรัชดา 84 แมเนจเม้นท์, 2529.

#### ภาษาอังกฤษ

Adams, G.R., and Schvaneveldt, J.D. Understanding Research Methods. New York: Longman, 1991.

Baker, T.L., Doing Social Research. McGraw Hill, Inc. 1994.

Baxter, S., and Lieburn, D. Reengineering Information Technology Success Through  
Empowerment. USA: Prentice Hall International Limited, 1994.

Benveniste, G. Bureaucracy. USA: Boyd and Fraser Publishing Company, 1983

Bernstien, L.; Harris, J.; and Meloy, R. Focus Groups improve billing Practice, Patient Relations.  
Healthcare Financial Management, 43(1989): 57-60.

Bertlamino, C. Designing the Qualitative Research Project: Addressing the Process. Journal of  
Advertising Research, 29(190): 57-59.

Bertrand, J.T.; Brown, J.E., and Ward, V.M. Technique for Analyzing Focus Group Data. Journal  
of Evaluation Review, 16(April 1992): 198-209.

Block, P. The Empowered Manager: Positive Political Skills at Work. San Francisco:  
Jossey-Bass Inc, 1987.

Bredeson, P.; Kasten, K.L.; and Fruth, M.J. Organization Incentives and Second School  
Teaching. Journal of Research and Development in Education, 6(1983): 52-58.

Bruchanan, B. Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work  
Organization. Administrative Science Quarterly, 19(1974): 533-546.

- Buttram, J.L. Focus Group A Starting Point for Needs Assessment. Journal of Evaluation Practice. 3(1990): 207-212.
- Byers, P.Y., and Wilcox, J.R. A Qualitative Opportunity for Researchers. Journal of Business Communication 28(1991): 63-78.
- Caffarella, R.S., and O'Donnell, J.M. Judging the Quality of Work-Related, Self-Directed Learning. Adult Education Quarterly 42(1991): 17-29.
- Chopra, R.K. Using Technology in Schools To Empower Our Young People. NASSP Bulletin 78(September 1994):1-9.
- Cilo, D.C. Micropolitics: Empowering Principals To Accomplish Goals. NASSP Bulletin 78(October 1994): 89-96.
- Denning, J.D., and Verschelden, C. Using The Focus Group in Assessing Training Needs: Empowering Child Welfare Workers. Child Welfare League of America. 72(1993): 569 - 579.
- Desvousges, W.H., and Smith, K.V. Focus Groups and Communication: The "Science" of Listening to Data. Society for Risk Analysis. 88(1988): 479-484.
- Dixon, A.P. Parents: Full Partners in the Decision-Making Process. NASSP Bulletin 76(1992): 15-18.
- Dooley, D. Social Research Methods. United States of America:Prentice-Hall,Inc, 1990.
- Duffy, G.G. Let's Free Teachers To Be Inspired. Phi delta Kappan 73(1992): 442-447.
- Dunlap, K.M. Family Empowerment: One Outcome of Parental Participation in Cooperative Preschool Education. PH.D.'s Thesis, Case Western Reserve University. 1994.
- Dunst, R. Issue in Empowerment. Presentation before the annual meeting of Childrens' Mental Health and Service Policy Convention Tempa,FL,February, 1991.
- Fasci, S.D. A Framework of Transformational Leadership Concepts Proposed for Undergraduate College and University Student Development and Student Affairs Leadership Programs. ED.D's Thesis' University of San Diego. 1993.
- Fem, E.F. Focus Group: A Review of some Contradicty Evidence, Implications, and Suggestions for Future Research. Advances in Consumer Research 9(1983): 121-126.
- Fleming, J.K. A Qualitative Assessment of African-American Students' AIDS Related Concerns Through Focus Group Interviews. PH.D.'s Thesis, Southern Illinois University at Carbondale, 1992.

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- Jenifery, G., and others. A Group-Based Delphi Application: Defining Rural Career Counseling Needs. Journal of Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 28 (April 1995): 45-60.
- Joyan, T., and others. Homework-Communication Problem among Parents, Classroom, Teacher and Special Educator Teacher, An Exploratory Study. Remedial and Special Education. 16(March, 1995): 102-106.
- Kanpol, B. Empowerment: The Institutional and Cultural Aspects for Teachers and Principals. NASSP Bulletin 528(1990): 104-107.
- Kinlaw, D.C. The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence. United State of America: Gower Publishing Limited, 1995.
- Knodel, J. Sittitrai, W. and Brown, T. Focus Group Discussions for Social Science Research: A Practical Guide with an Emphasis on the Topic of Ageing. Comparative Study of the Elderly in Asia. Research Report of University of Michigan 90-3(September 1990): 1-39.
- Kumar, K. An Overview of Rapid Appraisal Methods in Development Settings. Rapid Appraisal Method. 1993.
- Lathrop, R.F. A Study of Relationship Between Teacher Absence Behavior and Morale. Dissertation Abstracts 40(November 1979) : 2391-A.
- Lucae, S.; Brown, G.; and Markus, F.W. Principal's Perceptions of Site-Based Management and Teacher Empowerment. NASSP Bulletin 75(October 1991): 56-62.
- Lyons, L. The Integration of Qualitative and Quantitative Research in a Longitudinal Retention Study. AIR 1991 Annual Forum Paper. 1991.
- Metra, A. Use of Focus Group in Design of Reaction Need Assessment Questionnaire. Evaluation and Program Planning 17(April-June, 1994): 133-140.
- Meyers, C.A. Morale and Values Among Teachers. Dissertation Abstracts 37(September 1977) : 1160-A.
- Miles, M.B. and Huberman, A.M. Qualitative Data Analysis A Sourcebook of New Method. California: SAGE Publications, 1984.
- Mohrman, A.M.; Cooke, R.A.; and Mohrman, S.A. Participation in Decision Making: A multidimensional Perspective. Educational Administration Quarterly 14(Winter 1978): 13-29.

- ✓ Morgan, L.D. Focus Group as Qualitative Research. United State of America: Sage, 1988.
- \_\_\_\_\_. Successful Focus Group. United State of America: Sage, 1993.
- O'Reilly, C.A., and Caldwell, D.F. The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evident of Post Decisional Justification. Administrative Science Quarterly 26(1981): 597-616.
- Owens, L.G. The Relationship Between Race, Gender, and Organizational Processes and Feeling of Empowerment among Employees. PH.D.'s Thesis, California School of Professional Psychology- Berkeley/Alameda, 1995.
- Pang, S.K. School Values and Teachers' Feelings : A LISREL Model, Journal of Educational Administration 34(1996) : 64-83.
- Popham, W.J. Educational Evaluation. United State of America: Allyn and Bacon, 1993.
- Powell, M.C. On Creativity and Social Change. The Journal of Creative Behavior 28(1994): 21-32.
- Priesen, D. Holdaway, E.A. and Rice, A.W. Factors Contributing to The Job satisfaction of School Principals. Alberta Journal of Educational Research 30(1984) 157-170.
- Race, and othres. Rehabilitation Program Evaluation: Use of Focus Group to Empower Clients. Evaluation Review 18(December 1994): 730-740.
- ReininGer, B.M. Advance The Theory of Collective Empowerment: A Qualitative Study. PHD's Thesis, The University of Texas H.S.C/ At Houston SCH. of Public Health, 1994.
- Reyes, P. The Relationship of Autonomy in Decision Making To Commitment School and Job Satisfaction : A Comparison Between Public School Teacher and Mid-Level Administrators. Journal Of Research and Development in Education 22(1989): 62-69.
- Rice, E.M., and Schneider, G.T. A Decade of Teacher Empowerment : An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991. Journal of Educational Administration 32(1994):43-58.
- Rogozineki, I.S. Participative Management and Employee Empowerment: An Implementation Strategy for The 90s. PH.D.'s Thesis, University of Alberta(Canada). 1994.
- Scott, C.D., and Jaffe, D.T. Empowerment: Building a Committed Workforce. California: Kogan Page, 1991.
- Sheilda, L.E. The Development of a Model of Empowerment with Women: Implications for Health Planning and Practice. PH.D.'s Thesis, University of Oregon. 1993.

- Short, P.M.; Greer, J.T.; and Melvin, W.M. Creating Empowered Schools: Lessons in Change. Journal of Educational Administration 32(1994): 38-52.
- Short, P., and Rinehart, J. School Participant Empowerment Scale: Assessment of The Level of Participant Empowerment in the School. Educational and Psychological Measurement 54(1992): 951-60.
- Steers, R.M. Organizational Effectiveness: A Behavior View. Santa monica, CA: Goodyear, 1977.
- Stevens, J.M.; Beyer, J.M.; and Trice, H.M. Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment. Academy of Management Journal 21(1978): 380-396.
- Swart, E. So, You Want to be A 'Professional'. Phi Delta Kappan 72(December 1990): 315-318.
- Stewart, W.D., and Sharmdasani, N.P. Focus Group Theory and Practice. 2nd ed. United State of America, 1991.
- Taylor, B.O. and Levine, D.U. Effective Schools Projects and School-Based Management. Phi Delta Kappan 72(1990): 394-397.
- Tracy, D. 10 Step to Empowerment : A Common-Sense Guide to Managing People. New York : William Morrow, 1990.
- Ward, V.M., and others. The Comparability of Focus Group and Survey Result: Three Case Studies. Journal of Evaluation Review 15(April 1991): 266-83.
- Whaley, K.W. Leadership and Teacher Job Satisfaction. NASSP Bulletin 78(October 1994): 46-50.
- Whaley, K.W. Perceptions of School Principal Communication Effectiveness and Teacher Satisfaction on The Job. Journal of Research and Development in Educational 25(1992): 224-31.
- White, P.A. Teacher Empowerment Under "Ideal" School-Site Autonomy. Educational Evaluation and Policy Analysis 14(Spring 1992): 69-82.
- White, T.H. Spencer, M.G. and Peterson, M.W. Institutional Climate and the Quality of the Academic Workplace. The Review of Higher Education. 17(1993): 69-93.
- Whitmore, E. Participatory Evaluation Approaches: Side Effects and Empowerment. PH.D.'s Thesis, Cornell University, 1988.
- Zimmerman, M.A., and Rappaport, J. A Citizen Participation, Perceived Control, and Psychological Empowerment. American Journal of Community Psychology 16(1988): 121-48.

## ภาคผนวก ก.

### แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

#### 1. เริ่มการสนทนา

- 1.1 กล่าวต้อนรับ แสดงความขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
- 1.2 ชี้แจงเหตุผลและวัตถุประสงค์ในการเชิญเข้าร่วมสนทนาในครั้งนี้
- 1.3 แนะนำคณะผู้วิจัย (แนะนำชื่อ - นามสกุล และสถานที่ทำงาน)
- 1.4 ขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแนะนำชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ
- 1.5 อธิบายให้ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจถึงการพูดคุยและซักถาม
  - ขออนุญาตบันทึกเทปคำพูดและจดบันทึกการสนทนา
  - ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้วยข้อมูลที่เป็นจริงเพราะความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพครูต่อไป
- 1.6 เริ่มคำถามอุ่นเครื่อง (พูดถึงความสำเร็จของโรงเรียน, รางวัลที่โรงเรียนได้รับในรอบปีที่ผ่านมา รางวัลที่ทุกคนภาคภูมิใจมากที่สุด)

#### 2. เป้าหมายและภารกิจขององค์กร

- 2.1 โรงเรียนมีโครงการต่าง ๆ เข้ามาหลายโครงการ อยากทราบว่ามีโครงการอะไรบ้าง ?  
*ขยาย* - เริ่มต้นเมื่อไหร่ ? เริ่มอย่างไร ?
  - ใครนำเข้ามา ?
- 2.2 ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในโครงการเหล่านี้อย่างไรบ้าง ?  
*ขยาย* - ตัวอาจารย์ได้มีส่วนร่วมอย่างไร ?
  - มีปัญหาบ้างหรือไม่ ? อย่างไร ?
- 2.3 โครงการเหล่านี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างไรบ้าง ?  
*ขยาย* - เกิดการเรียนรู้หรือได้รับประสบการณ์สำคัญจากโครงการอย่างไรบ้าง ?
  - เมื่อก่อนเป็นอย่างไร ? ต่อมาเป็นอย่างไร ?
  - ตัวอาจารย์เปลี่ยนแปลงอย่างไร ? เมื่อใด ? ยกตัวอย่าง ?
  - ระบบการทำงานของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงอย่างไร ? เมื่อใด ?
  - อะไรคือสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ?
  - รู้สึกอย่างไรต่อโครงการเหล่านี้ ?



2.4 นอกจากโครงการเหล่านี้โรงเรียนของเรามีเป้าหมายหรือภาระกิจที่สำคัญอย่างไรบ้าง?

**ขยาย** - ในระยะสั้นมีอะไรบ้าง? ในระยะยาวมีอะไรบ้าง?

- เป้าหมายหรือภาระกิจเหล่านี้ครูรับรู้ร่วมกันหรือไม่? อย่างไร?

- ชัดเจนหรือไม่? อย่างไร?

2.5 แผนงาน เป้าหมายหรือภาระกิจของโรงเรียนเหล่านี้มีกระบวนการได้มาอย่างไร?

**ขยาย** - ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายหรือภาระกิจอย่างไร?

- ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างไร?

- เมื่อ 4 - 5 ปีที่แล้วเป็นอย่างนี้หรือไม่? อย่างไร?

- มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร? เมื่อไหร่? อะไรทำให้เปลี่ยนแปลง?

- อาจารย์รู้สึกอย่างไร? เพราะอะไร?

2.6 โรงเรียนมีการแบ่งงานหรือมอบหมายภาระหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร?

**ขยาย** - การแบ่งงานหรือการมอบหมายงานคำนึงถึงอะไรบ้าง? อย่างไร?

- ทุกคนมีโอกาสได้ทำงานเท่าเทียมกันหรือไม่? อย่างไร?

- มีปัญหาบ้างหรือไม่? อย่างไร? จัดการกับปัญหาเหล่านั้นอย่างไร?

- น่าจะมีการปรับปรุงตรงไหน? อย่างไร? พอใจหรือยัง?

### 3. การตัดสินใจในองค์กร

3.1 ในดำเนินงานของโรงเรียน ถ้าจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทำกันอย่างไร?

**ขยาย** - ใครมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ? เพราะอะไร?

- 4 - 5 ปีก่อนเป็นอย่างไร? เปลี่ยนแปลงเมื่อไหร่? อย่างไร?

- อะไรทำให้เปลี่ยนแปลง?

- อาจารย์รู้สึกอย่างไร? เพราะอะไร?

3.2 อาจารย์แต่ละท่านมีอิสระในการทำงานครอบคลุมเรื่องใดบ้าง?

**ขยาย** - มีขอบเขตเพียงใด(งานสอน/งานอื่นๆ)? เพราะอะไร?

- มีการกำกับดูแลอย่างไร? เพียงใด? เพราะอะไร?

- อาจารย์ได้รับความไว้วางใจในการทำงานเพียงใด?

- ที่ผ่านมากล่าวว่าอาจารย์รู้สึกว่ามีอิสระหรือไม่? เพียงใด?

- ความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นเมื่อใด? เป็นเพราะอะไร?

### 4. การสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กร

4.1 โรงเรียนตั้งเป้าหมายหรือมาตรฐานการทำงานของครูไว้หรือไม่? อย่างไร?

**ขยาย** - ประเมินผลการทำงานอย่างไร ? ใครประเมิน ?

- หลักเกณฑ์ได้มาจากไหน ? ครูมีส่วนร่วมอย่างไร ?

4.2 โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูไปถึงเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้อย่างไรบ้าง ?

**ขยาย** - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรอย่างไร ?

- เพียงพอหรือไม่ ? อย่างไร ?

4.3 ถ้าอาจารย์อยากริเริ่มทำงานหรือโครงการใหม่ ๆ มีโอกาสได้ทำหรือไม่ ? อย่างไร ?

**ขยาย** - ต้องกำหนดเป็นแผนงานล่วงหน้าหรือสามารถทำได้ตลอดเวลา ?

- ได้รับงบประมาณหรือทรัพยากรจากที่ไหน ? อย่างไร ?

4.4 การสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียนแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ในระยะ 4-5 ปีที่ผ่านมา?

**ขยาย** - เปลี่ยนแปลงอย่างไร ? เมื่อใด ?

- อะไรคือสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ?

## 5. การสร้างและการทำงานเป็นทีม

5.1 การแบ่งหรือการมอบหมายงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคณะทำงานหรือเป็นรายบุคคล ? ทำไม?

**ขยาย** - ลองยกตัวอย่างงานที่ทำเป็นคณะ และงานที่ทำเป็นรายบุคคล ?

- ทั้งสองแบบให้ผลดีแตกต่างกันอย่างไร ?

- โรงเรียนส่งเสริมแบบไหน ? เพราะอะไร ?

- อาจารย์ชอบแบบไหน ? เพราะอะไร ?

5.2 ความสำเร็จของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมาเช่น ได้รับรางวัลต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการทำงานลักษณะใด ? เพราะอะไร ?

5.3 อาจารย์คิดว่าบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดีเป็นอย่างไรบ้าง ?

**ขยาย** - สิ่งที่ดีในการทำงานร่วมกันคืออะไร ?

- สิ่งที่ยังแก้ไขคืออะไร ?

- ทำอย่างไรจึงจะไม่เป็นการก้าวก่ายงานกัน ?

## 6. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

6.1 อาจารย์เตรียมตัวสำหรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานหรือไม่ ? อย่างไร ?

**ขยาย** - โรงเรียนสนับสนุนอย่างไรบ้าง ?

6.2 อาจารย์คิดว่าการทำงานของครูในปัจจุบัน จะมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น คอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นได้อย่างไร ?

**ขยาย** - ครูจะจัดการกับการทำงานที่จะเปลี่ยนไปได้อย่างไร ?

- โรงเรียนของเรานำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้งานตั้งแต่เมื่อใด ? ทำไม ?
- ตอนแรกใครใช้? ครูทุกคนใช้เป็นหรือไม่? มีการฝึกอบรมกันอย่างไร?
- ภายหลังจากที่นำคอมพิวเตอร์มาใช้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง ?

## 7. โอกาสพัฒนาตนเองและความก้าวหน้า

7.1 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองหรือไม่ ? อย่างไร ?

**ขยาย** - อาจารย์ได้พัฒนาตนเองอย่างไรบ้างในแง่ความรู้/ วิชาการ / พฤติกรรม?

- อาจารย์ได้อบรมสัมมนาบ่อยหรือไม่ ? โรงเรียนจัดเองหรือไปที่อื่น ?
- คัดเลือกครูเข้าอบรมสัมมนาอย่างไร? มอบหมายหรือตามความสมัครใจ?
- โรงเรียนสนับสนุนอย่างไรบ้าง ?
- แตกต่างกันหรือไม่จากเมื่อ 4-5 ปีที่แล้ว ? อย่างไร ? เพราะอะไร ?

7.2 "ครูมืออาชีพ"ที่มีการพูดกันมากในปัจจุบันอาจารย์มีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้ ?

**ขยาย** - ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนของเรามีลักษณะเช่นนั้นหรือยัง ? ทำไม ?

- ตัวอาจารย์เองเป็นอย่างไร ?
- การพัฒนาตนเองไปสู่จุดนั้นต้องทำอย่างไร ?

## 8. การติดต่อสื่อสารในองค์กร

8.1 อาจารย์ทราบข่าวสารความเป็นไปในโรงเรียนอย่างไร ?

**ขยาย** - มีสื่อกลางหรือไม่ ? อย่างไร ?

- ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับในโรงเรียนมีลักษณะอย่างไร ?
- สะดวกหรือไม่ ? ชัดเจนเพียงใด ?

8.2 ในการทำงานอาจารย์ได้รับข้อมูลย้อนกลับหรือไม่ ? ได้รับอย่างไร ? บ่อยแค่ไหน ?

**ขยาย** - ส่วนใหญ่เป็นเรื่องอะไร ? นำมาปรับปรุงการทำงานได้หรือไม่ ?

- เมื่อ 4-5 ปีที่แล้ว การให้ข้อมูลย้อนกลับมีอย่างนี้หรือไม่ ? อย่างไร ?

## 9. การยกย่องชมเชยในสถานภาพ

9.1 ในปัจจุบันของโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยจากชุมชนเพียงใด ? เพราะอะไร ?

**ขยาย** - ชุมชนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนอย่างไร ? พอใจหรือยัง ?

- เมื่อ 4-5 ปีที่แล้วเป็นอย่างนี้หรือไม่ ? เพราะอะไร ?

9.2 โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยการทำงานของคุณอย่างไร ?

**ขยาย** - จำเป็นหรือไม่ ? เพราะอะไร ?

9.3 การตัดสินใจหรือการทำงานในหน้าที่ ถ้าเกิดข้อผิดพลาดขึ้น อาจารย์ทำอย่างไร ?

**ขยาย** - มีผลกระทบต่อตัวอาจารย์หรือไม่ ? อย่างไร ?

- โรงเรียนยอมรับความผิดพลาดนั้นหรือไม่ ?

- โรงเรียนให้ความช่วยเหลืออย่างไร ?

## 10.ขวัญกำลังใจในการทำงาน

10.1 ทุกวันนี้อาจารย์มีความรู้สึกอย่างไรกับการทำงานในอาชีพครู ?

**ขยาย** - เหนื่อยหรือท้อแท้หรือไม่ ? ทำไม ? เพราะอะไร ?

- บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนนี้มีผลหรือไม่ ? อย่างไร ?

- จะสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่ตนเองได้ด้วยตนเองอย่างไร ?

10.2 ปัจจุบันเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับคุ้มค่ากับการทำงานหรือไม่ ? ทำไม ?

**ขยาย** - เงินเดือนอย่างเดียวเพียงพอหรือไม่ ? เพราะอะไร ? ทำอย่างไร ?

- การที่ต้องทำงานอยู่ทุกวันนี้เป็นเพราะว่ารายได้หรือเพราะอะไร ?

- โรงเรียนมีโครงการพิเศษที่เป็นการช่วยเหลือด้านนี้หรือไม่ ? อย่างไร ?

10.3 ระบบการพิจารณาคำความคิดเห็นความชอบของข้าราชการครูเราเป็นอย่างไร ?

**ขยาย** - เหมาะสม (ยุติธรรม) หรือไม่ ?

- คิดว่ามีแนวทางแก้ไขหรือไม่ ? อย่างไร ?

- โรงเรียนเราเป็นอย่างไร ?

- เกณฑ์ในการพิจารณาเป็นอย่างไร ? เป็นความลับหรือไม่ ?

## 11. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

11.1 จากที่พูดคุยกันมา อาจารย์คิดว่า พลังอำนาจในการทำงานคืออะไร ?

**ขยาย** - เกิดจากอะไร ? อะไรสำคัญที่สุด ?

- ทำได้อย่างไร ?

- เกิดความรู้สึกเช่นนี้เพียงใด ? เกิดขึ้นเมื่อใด ? เพราะอะไร ?

11.2 เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมอยากให้อาจารย์ยกตัวอย่างงานหรือโครงการของโรงเรียนในรอบ 2-3 ปีที่ผ่านมาที่ครูมีส่วนร่วมและได้รับการเสริมสร้างจนเกิดพลังอำนาจในการทำงานจนประสบผลสำเร็จมากที่สุด ?

**ขยาย** - โครงการนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร ? ใครผลักดัน ? ร่วมกันหรือมอบหมาย ?

- กำหนดเป้าหมาย และวางแผนไว้อย่างไร ? ใครเป็นคนกำหนด ?
- แบ่งหรือมอบหมายงานกันอย่างไร ?
- ทุกคนมีอิสระในการทำงานเพียงใด ?
- นำเทคโนโลยี เช่นคอมพิวเตอร์มาช่วยอย่างไรบ้าง ?
- ประสบปัญหา และอุปสรรคอะไรบ้าง ? แก้ไขปัญหากันอย่างไร ?
- ประเมินผล และปรับปรุงการทำงานอย่างไรบ้าง ?
- โรงเรียนประกาศเกียรติคุณและยกย่องชมเชยอย่างไรบ้าง ?

## 12. ผลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

### ก. วิวัฒนาการของนักเรียน และผลิตภาพของครู

12.1 คุณภาพของนักเรียนที่จบไปจากโรงเรียนของเราเป็นอย่างไร ?

**ขยาย** - เกิดจากอะไร ? เกิดขึ้นมาเมื่อใด ?

- ครูมีส่วนในการสร้างคุณลักษณะเหล่านั้นให้นักเรียนมากน้อยเพียงใด ?
- พอใจกับคุณภาพของนักเรียนหรือยัง ?

12.2 นอกจากคุณภาพของนักเรียนแล้ว ผลงานอื่น ๆ ของครูในโรงเรียนที่เห็นชัดเจนมีอะไรบ้าง ?

**ขยาย** - สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากอะไร ? ตัวครูเองหรือการสนับสนุนจากโรงเรียน ?  
- เกิดขึ้นมาเมื่อใด ?

### ข. ความพึงพอใจในงาน

12.3 อาจารย์พึงพอใจในงานที่ทำอยู่หรือยัง ?

**ขยาย** - อยากแก้ไขปรับปรุงตรงไหน ? อย่างไร ?

12.4 อาจารย์พึงพอใจในบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนหรือยัง ?

**ขยาย** - อยากแก้ไขปรับปรุงตรงไหน ? อย่างไร ?

### ค. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

12.5 อาจารย์ประทับใจอะไรมากที่สุดที่สุดในโรงเรียนนี้ ? เพราะอะไร ?

**ขยาย** - คิดว่าได้อะไรจากการทำงานที่โรงเรียนนี้ ?

- ภูมิใจในผลงานของโรงเรียนที่ผ่านมาเพียงใด ? อย่างไร ?
- เคยคิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่นหรือไม่ ? เพราะอะไร ?

- กล่าวขอบคุณและมอบรางวัลที่ระลึก

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม "THE ETHNOGRAPH"

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 1 การสร้างรหัส (CODE)

ขั้นที่ 2 การจัดเตรียมข้อมูลและการลงรหัส (CODE MAPPING)

ขั้นที่ 3 การดึงข้อมูลออกมาใช้ (SEARCH)

ขั้นที่ 4 การตีความสร้างข้อสรุป

ขั้นที่ 1 การสร้างรหัส (CODE)

รหัสในการวิเคราะห์ทั้งหมดมีดังนี้

AUTHORITY	การมอบหมายอำนาจหน้าที่
ADJUSTORGA	การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร
ADJUSTSYS	การปรับปรุงระบบการดำเนินงาน
CHANGE	การเปลี่ยนแปลง
CLEARLY	ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่
CLIMATE	บรรยากาศขององค์กร
COMMIT	ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
COMMU	การติดต่อสื่อสาร
CONTROL	การกำกับติดตาม
DECISION	การตัดสินใจ
EPM	พลังอำนาจ
EVAIMPROVE	การประเมินผลและการปรับปรุง
FEEDBACK	ข้อมูลย้อนกลับ
FEEL	ความรู้สึกต่อวิชาชีพ

FREEDOM	อิสระในการทำงาน
GOAL	การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
LEADER	ภาวะผู้นำ
LEARNING	การเรียนรู้
MORALE	ขวัญกำลังใจ
NEED	ความต้องการ
OPPORTUN	การให้โอกาส
PARTICIPAT	การมีส่วนร่วม
PERMISFAIL	การยอมรับข้อผิดพลาด
PLANNING	การวางแผน
PRODUCTI	ผลผลิตจากการทำงาน
PROFESS	มืออาชีพ
RECOGNIGE	การยกย่องยอมรับ
RESPON	ความรับผิดชอบในหน้าที่
REWARD	รางวัลและการชมเชย
SATISFAC	ความพึงพอใจในงาน
SOCIAL	ชุมชน
SUCCESS	ความสำเร็จของโรงเรียน
SUPPORT	การสนับสนุนส่งเสริม
TASK	ภาระงาน
TEAM	ทีมงาน
TECHNO	การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
TRAIN	การฝึกอบรม
TRUST	ความไว้วางใจ
VALID	ความยุติธรรมเสมอภาค

## ขั้นที่ 2 การเตรียมข้อมูลและการลงระหัด

ตัวอย่าง

ห: มีบ้างมั้ครับที่เกิดความ	362	
ผิดพรากขึ้นแล้ว เราต่อว่าผู้บริหาร	363	TRUST
(ทุกคน) ยังไม่มี	364	(362-367)
U: : ยังไม่มี เพราะเราให้เกิดริ	365	
J: : คือก็ยังไม่เคยเกิดข้อ	366	
ผิดพลาดขนาดนั้น	367	
ห: ที่บอกว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	368	
อาจารย์คิดว่าอะไรที่เป็นสาเหตุให้	369	CHANGE/LEADER
มีการเปลี่ยนแปลง	370	(368-375)
J: : วิสัยทัศน์ผู้บริหารคะ	371	
รับฟังมากขึ้น ผู้บริหารมีส่วน 70 %	372	
วิสัยทัศน์จะกว้างกว่าสายผู้สอนมาก	373	
ครูเราส่วนหนึ่งก็ทัน ส่วนหนึ่งก็ไม่รับ	374	
ก็ไม่แย้ง เจฮ	375	
ห: ในเรื่องการทํางาน อาจารย์คิดว่า	376	
ตอนนี้อาจารย์มีอิสระในการทํางาน	377	FREEDOM
เต็มที่มั้ครับ	378	(376-422)
(ทุกคน) เต็มที่	379	
D: : อย่างในสายณะคะ ก็จะมาตก	380	
ลงกันว่าจะเลือกอะไร เอาหนังสือ	381	TEAM
อะไรมาสอนเสริมก็มาเลือกกันในสาย	382	(380-386)
แล้วก็มาตกลงกันว่าเราจะสอนยังง	383	
ประชุมร่วมกันว่าจะแก้ไขปัญหาที่ผ่าน	384	
มากันยังง ในสายมีอิสระในการตัด	385	
สินใจสูง แล้วเราก็เสนอผู้บริหาร	386	
ห: เขาเอาตามมั้ครับ	387	OPPORTUN
D: เขาก็เอาตาม เพราะว่าสนับสนุน	388	(380-389)
เต็มที่	389	
ห: สาย ป.5 เป็นยังงครับอาจารย์...	390	



(ทุกคนที่เรา)	100	
พอดี พอ. ย้ายมาและมาจ้างงานนี้เอง	101	CHANGE
โรงเรียนเราก็รู้สึกจะดีขึ้น	102	(101-102)
M: นอกจากโครงการที่พูดกันมาเป็ หมายภาระกิจหลักของโรงเรียนที่เรา ประชุมกันในแต่ละปีมีอะไรบ้าง อย่างป็น	103	
	104	PLANNING
	105	(103-105)
	106	
B : อย่างที่ฝ่ายบริหารจะแบ่ง งานให้ครูได้รับผิดชอบโครงการตาม แผนปฏิบัติการ	107	GOAL
	108	(103-106)
	109	
K : ทุกคนก็ปฏิบัติตาม โครงการที่ตนรับผิดชอบ	110	
	111	
M: โครงการเหล่านี้ใครเป็นคนคิด	112	
B' : ให้เราไปคิดมาเอง	113	
T : อย่างผมได้อาคารสถานที่ ผมก็ต้องดูระบบน้ำเป็นอย่างไร ห้องน้ำห้องส้วมทุกอย่างรวมหมด	114	
	115	
	116	
K : ก็มีทั้งท่านคิดด้วยเราคิดด้วย เอามารวมกันมีก็โครงการเรียงออก มาโครงการไหนที่เราจะตัดทิ้งเราก็ ตัด อย่างไม่ประสบผลสำเร็จใน โครงการนี้เราก็ตัดออกโครงการ ไหนที่พอจะทำได้เราก็ทำต่อไป	117	
	118	PARTICIPAT
	119	(117-122)
	120	
	121	
	122	
M: การตัดสินใจว่าตัดโครงการนี้ ดีหรือไม่ดีที่ประเมินผลผ่านมาน่าจะ ทำมัยอยู่ที่ผู้บริหารหรือที่ประชุมของค เราเองครับ	123	
	124	DECISION/
	125	EVALIMPROVE
	126	
	127	(123-132)
B' : จะมีการสรุปในสิ้นปีการ ศึกษาอภิปรายกันว่าจะเอาไว้มัยถ้า มันดีก็คงไว้ต่อเนือง	128	
	129	
K' : ส่วนใหญ่เป็นตรง การต่อเนืองดีไม่ดึก็เอาไว้เหมือนเดิม	130	
	131	

P	: ทรงเรียนเรามีแผนที่จะจัด	430	TRAIN
	อบรมคอมฯให้ครูแล้ว ครู30-40คน	431	
	ควรจะมีความรู้เป็นพื้นฐานส่วนคนที่	432	(323-356)
	สนใจจริงก็ต้องไปศึกษาเพิ่มเติม	433	
	อย่างน้อยที่สุดก็ต้องพื้นฐานทุกคน	434	
M:	โอกาสในการพัฒนาตนเองมีมากมาย	435	
M	: บ่อยครับแล้วแต่ตัวคนส่วนมาก	436	
	ผู้บริหารก็จะกระจายให้ไปแทบทุกคน	437	
P	: บางกิจกรรมต้องต่อเนื่องคน	438	
	เก่าต้องไปสาน	439	
M:	ทรงเรียนจัดเองมีมีครับ	440	
	(ทุกคน) มี	441	SUPPORT
M	: ไปดูงานวารินทร์ ไปทุกปี	442	(440-442)
M:	เป็นการสมัครใจหรือการคัดเลือก	443	
	จากทรงเรียน	444	OPPORTUN
S	: มีสองกรณีแต่โดยส่วนใหญ่ถ้าเป็น	445	(113-119)
	ความถนัดของใครทรงเรียนก็จะดู	446	
	แล้วก็ส่งไปบางลักษณะก็สมัครใจ	447	
	อย่างถามว่าใครจะไปบ้างแล้วแต่	448	
	ความถนัด	449	
P	: โอกาสนี้มีแต่ส่วนใหญ่จะ	450	
	ต้องควักกระเป๋าเองมันเลขท้อ	451	SUPPORT
M:	ทรงเรียนมีขไว้มี	452	(450-456)
	(ทุกคน) ไม่มี ประถมไม่มี	453	
	แต่อนุญาตให้ไปเต็มที่	454	
R	: นอกจากคนจัดจัดให้ค่าเบี้ย	455	
	เลี้ยงค่าที่พักแต่ทางทรงเรียนไม่มี	456	
M:	ค่าว่าครูมีอาชีพอาจารย์มีความ	457	
	คิดเห็นอย่างไรครับ	458	PROFESS
K	: ครูเราสอนเด็กไม่ได้ถึง	459	(457-498)
	เรื่องการค้าการขาย	460	
P	: เข้าใจหลักสูตร วัตถุประสงค์	461	

### วันที่ 3 การดึงข้อมูลออกมาใช้

ตัวอย่างรหัส FREEDOM และ CLIMATE

GROUP1 +G1 ครูหัวหน้าสายชั้น

SC: FREEDOM

#-FREEDOM

: M: ในเรื่องการทำงาน อาจารย์คิดว่า	376	-#
: ตอนนี้อาจารย์มีอิสระในการทำงาน	377	#
: เต็มที่มีขั้วครบ	378	#
: (ทุกคน) เต็มที่	379	#

๙-OPPORTUN %-TEAM

: D: อย่างในสายนี้จะมาตก	380	# -๙ -%
: ลงกันว่าจะเลือกอะไร เอาหนังสือ	381	#
: อะไรมาสอนเสริมก็มาเลือกกันในสาย	382	#
: แล้วก็มาตกลงกันว่าเราจะสอนยังไง	383	#
: ประชุมร่วมกันว่าจะแก้ไขปัญหาที่ผ่าน	384	#
: มากันยังไง ในสายมีอิสระในการตัด	385	#
: สิ้นใจสูง แล้วเราก็เสนอผู้บริหาร	386	#   -%
: M: เขาเอาตามมีขั้วครบ	387	#
: D: เขาก็เอาตาม เพราะว่าสนับสนุน	388	#
: เต็มที่	389	# -๙

๙-AUTHORITY

: M: ป.5 เป็นยังไงครับอาจารย์อุดม	390	# -๙
: U: ก็เหมือนกันส่วนใหญ่คุยกันในสาย	391	#
: A: แบ่งอำนาจค่ะ	392	#

%-TEAM %-COMMU

: O: ให้อำนาจค่ะ ก็ประชุมปรึกษาหา	393	#   -%
: รวบรวมกันในสายสมมุติว่าอนุบาล1อนุบาล2	394	#
: มีปัญหาอะไรเราก็พูดกัน ที่นี้ถ้าขาด	395	#
: เหลืออะไรเราก็รายงานผู้บริหารอีก	396	#
: ครั้งหนึ่ง อย่างเด็กขาดเรียนหรือเด็ก	397	#

GROUP2 M +G2 ครูที่อยู่อาศัยในชุมชน

E: #-CHANGE

SC: FREEDOM

§-FREEDOM

: ภาระที่เรามีอิสระในการทำงานขึ้น	266		-§
: มันทำให้การทำงานของเราดูดีขึ้นกว่า	267		§
: เดิมมีขครีบ ทำให้เราได้พัฒนางานดี	268		§
: ขึ้นหรือยังทำให้เฉื่อยไปในบางคน	269		-§

GROUP3 M

SC: FREEDOM

#-TEAM

§-FREEDOM

: ภาระอื่นที่มีปัญหาขครีบ	220	-#	-§
: P. : สายป. 6นี้จะทำงานโดยเลือก	221		§
: หัวหน้าสายแล้วก็มาคุยกัน	222		§
: เรื่องความถนัดของวิชาและเป็น	223		§
: การสอนเวียนป. 6นี้จะไม่มีภาระประจำ	224		§
: ห้องเอาวิชาที่ถนัดไว้ก่อนส่วนวิชาที่	225		§
: ไม่สำคัญเราก็แบ่งกันรับผิดชอบทำ	226		§
: ตารางสอนเสนอฝ่ายวิชาการ	227		§
: กิจกรรมส่วนอื่นอย่างอาจจะมีแบ่ง	228		§
: งานในสายเช่นพิจารณาเด็ก เด็กขาด	229		§
: แคลนอาหารเสื้อผ้าก็มีส่วนตัดสินใจ	230		§
: เลือกเด็ก หรือตัดเด็กร่วมกันส่งประ	231		§
: กวดต่างๆในสายเราจะคัดกันเอง	232		-§

GROUP1 +G1 ครูหัวหน้าสายชั้น

E: #-DECISION

SC: CLIMATE

๙-CLIMATE

: U: มันเป็นไปTดอยัดTนมติ ต้องช่วย 317 | -๙  
 : กันเรารู้กันแล้วเป็นยังงี้ก็ช่างต้อง 318 | ๙  
 : ช่างกัน 319 | -๙

---

GROUP1 +G1 ครูหัวหน้าสายชั้น

E: #-TEAM

SC: CLIMATE

๙-CLIMATE

: U: แต่รู้สึกว่ ถ้าทางTนั้นเสวีจก็ 548 | -๙  
 : จะมาช่วยทางนี้เหมือนกัน มาช่วยกัน 549 | -๙

---

GROUP3 M

SC: CLIMATE

๙-CLIMATE

: M: เพื่อนร่วมงานล่ะครับ 710 | -๙  
 : (ทุกคน)ไม่มีปัญหา เพราะทุกคนมี 711 | ๙  
 : หน้าที่ของทุกคนอยู่แล้ว 712 -# -๙

---

GROUP3

E: #-COMMIT

SC: CLIMATE

๙-CLIMATE

: A: มุกพันในเพื่อนครูเวลายังงานอะ 744 | -๙  
 : ไรมาททุกคนจะช่วยกันกระตือรือร้นสูง 745 | ๙  
 : R: เราเป็นTรงเรือนใหญ่ 746 | ๙

: บางอย่างเราอาจจะขัดแย้งกันบ้าง	747		๑
: แต่เราก็ตกลงกันได้เราเองงาน	748		๑
: ก่อนเราก้เข้าใจกัน	749		-๑

---

GROUP2 M +G2 ครูที่อยู่อาศัยในชุมชน

SC: CLIMATE

#-FEEDBACK #-CLIMATE

: คนอื่นเสนอความคิดเห็นหรือช่วยเหลือ	294	-#
: มีขครับ	295	#
: (ทุกคน)ช่วยกัน เข้าทนช่วยกันทุก	296	#
: เรื่อง	297	#

---

GROUP2 M

+G2 ครูที่อยู่อาศัยในชุมชน

SC: CLIMATE

#-CLIMATE

: M:บรรยากาศการทำงานร่วมกันของ	410	-#
: โรงเรือนเราเป็นอย่างไรบ้างครับ	411	#
: (ทุกคน)ดี รู้สึกจะดี	412	#
: ให้คะแนนเท่าไรครับถ้าเต็มสิบ	413	#
: (ทุกคน)เต็มสิบ แปร แปรครึ่ง	414	#
: แปรขึ้นไป	415	#

๑-FEEDBACK

: M:การก้าวทำงานกันมีขครับ	423	# -๑
: (ทุกคน)ก็มีบ้างแต่ไม่เป็นปัญหา ให้	424	# ;
: เกียรติในผู้รับผิดชอบงานนั้น เป็น	425	# ;
: การพูดคุยเข้ากันมากกว่า ดีเพื่อก่อ	426	-# -๑

---

## ขั้นที่ 4 การตีความสร้างข้อสรุป

ตัวอย่าง

**การให้อิสระในการทำงาน**

การบริหารงานของโรงเรียนมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้สายชั้นต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีกระบวนการทำงาน การแก้ปัญหาภายในสายชั้น โดยผู้บริหารให้อิสระและอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่

**บรรยากาศในองค์กร**

บรรยากาศในโรงเรียนมีลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันค่อนข้างสูง โดยมุ่งที่การทำงานในหน้าที่และการให้เกียรติกัน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้วิจัย

นายประวัติ เอราวรณ เกิดวันที่ 8 ตุลาคม 2513 ที่ อ. คำเขื่อนแก้ว จ. ยโสธร  
สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1 ในโครงการครูทายาทจากสถาบันราชภัฏ  
อุบลราชธานี เมื่อปีการศึกษา 2535 เข้าศึกษาต่อในสาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2538 และกำลังศึกษาต่อในคณะ  
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ช่วยราชการ  
สำนักงานโครงการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิทยาลัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย