

Plagiarism Checking Report

Created on 2024-04-05 17:04:04 at 17:04 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
3677482	Apr 5, 2024 at 16:52 PM	Saokum.sai@mcu.ac.th	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	รายงานความก้าวหน้า(ฉบับแก้ไข).pdf	Completed	6.74 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE
1	The Empowerment of Administrators and Teacher Professional Standards Performance in School under Singburi Primary Educational Service Area Office	เสด็จฉาย, วีรภัทรดา	วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2	Empowerment of teacher	Phuwanai Suna, Phuwanai Suna	วารสารวิชาการธรรมทรรศน์
3	Strategy Process Model in the Organization to be Successful	Prakotpol, Nipapath	วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4	การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จังหวัดเพชรบูรณ์ เขต 1	เจริญपालะ, เบญจมาศ	วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
5	Community Development of Community Strength to Self-organization Community of Thung Pho Sub-district, Na Di District, Prachin Buri Province	อิสริยานนท์, เมทินา	วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
6	Community-Based Research for the Community Strength	เจริญจินดารัตน์, ภาวิดา	วารสารเกษตรพระจอมเกล้า
7	ภูมินามของหมู่บ้านในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา, A TOPONYM OF VILLAGES IN AMPHOE MAE CHAI, PHAYAO	พนิดา มณีจันทร์	มหาวิทยาลัยพะเยา
8	STRENGTHENING PROCESS OF A MODEL COMMUNITY OF SUFFICIENCY ECONOMY: A CASE STUDY OF BAN KUTKHAE NA NGAMSUBDISTRICT SELAPHUM DISTRICT ROJET PROVINCE	Barisri, Jirapon	วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ
9	Building of Strength to Community in the Age of Thailand 4.0: A Case Study of The Strength-Community of Nong-Krungthanasan Sub-District Administrative Organization,Phu-Viang District, Khon Kaen Province	Kitthipanyo, Phramaha Jaroon	วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
10	Power usage of administrators in extra-large secondary Schools in chanthaburi under the secondary educational Service area office 17	Jaraspun, Suwimon	วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
11	DEVELOPMENT OF TOURISM MARKETING STRATEGY MODEL OF THE ANDAMAN PROVINCE CLUSTER	ณ ตะกั่วทุ่ง, ปิยาภรณ์	วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
12	ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัว; Effects of Empowerment program on Self-care Ability of a Family Caregiver	แนวบุตร, สุภาพร	วารสารการพยาบาลและการศึกษา
13	การวิเคราะห์ SWOT แสงไฟส่องนำทางสู่การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ชุมชนทำได้	ปริญญาสุทธินันท์, อุทัย	วารสารเทคโนโลยีสุรนารี
14	The life style of members of the moralscommunity of in Nonthaburi.	ขุนต้วโร, พระคณน	วารสารปรัชญาปริทรรศน์

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE
15	Empowerment of School Administrators Affecting Teachers' Performance Based on Teacher Professional Standards in Schools under Krabi Primary Education Service Area Offices	Bussaro, Sumet	วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
16	Building community strength and sustainable local development.	Mamuang, Phaitoon	วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
17	ANALITICAL OF GOOD-KARMA IN VIMANAVATTHU	สิงห์สนธิ, สิริวิศม์	พุทธมัตต์
18	ปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย	จันทึก, ชีระวัฒน์	วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชชมคล้านนา
19	THE TEACHER EMPOWERING OF ADMINISTRATORS IN MATTHAYOMTHANBINKAMPANGSEAN SCHOOL	พัชรมน คุ่มจินดา	วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
20	The development of Quality Management Strategies of Cosmeceuticals industry Company	Meesangpunt, Malee	วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
21	เทศบาลตำบลนาป่า	วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี	Wikipedia
22	A Study of relationship between power Exercise and Institutional Administration of School under Phanat Nikhom Municipal, Chonburi Province.	คำคุณเมือง, ดิลก	วารสารวิจัยรำไพพรรณี
23	คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	พิกุลทอง, ณัฐชา	วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
24	Potential Development of Active Aging for Contributing to Society	Thatawakorn, Orasa	วารสารสังคมภิวัตน์
25	The Concept of Strengthening Community	Yodsurang, Suphattra	วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
26	Strategy for Development of Student's Ethics under Suraphinpittaya school.	Boonto, Somsak	วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
27	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,Strategic management at Srinakharinwirot University's Innovative Learning Center	พุดินันท์ ยาโรสง	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
28	Development of Strong Community: A Case Study of Poonbumpen Community, Phasi Charoen District, Bangkok	วงศ์ศรีแก้ว, กมลศักดิ์	วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต
29	Analysis of Internal and External Environment of Community-based Tourist in the North of Thailand	Sriharan, Parichart	วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี
30	การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	วัลนิกา ฉลากบาง,, วิษราภรณ์ ทีสุกะ,	วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
31	การส่งออกผลไม้สดของไทยไปประเทศญี่ปุ่น	ณัฐพนธ์ เพียรเสมอ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
32	https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/jrgbs/article/download/391/365/	rsujournals.rsu.ac.th	rsujournals.rsu.ac.th_nutch
33	แนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียนปง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา เขต 2	เสาวณี ดรีพุทธรัตน์, อำพล รวากลาง,	วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE
34	บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	วิเศษนคร, สุรศักดิ์	วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
35	The Approach for the Sub-district (Tambon) Council's Roles in Empowering the Community in Nakhonsawan Province	Wongrod, Varapop	วารสารมหาจุฬาริชาการ
36	The Development of Community Potential to Strengthen Local Economy by Promoting Job Creation in the Area of Phaniat Sub-District, Khoksamrong District, Lopburi Province	Wiphatkrut, Sunthree	พินเนศวร์สาร
37	Sustainable Management Model for Self-reliant Community: A Case Study of the Ethnic Chong, Klongplu, Kho Khitchakut District, Chanthaburi Province	Krongsiri, Inthira	วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
38	A Needs Assessment to Develop the Instructional Management of Students of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage	นวลศรี, เมษา	Journal of Roi Kaensarn Academi
39	Community Strengthening in Health Behavior Modification for Prevention and Controlling Diabetes Mellitus and Hypertension using Local Wisdom	พันธุ์ลาวัลย์, โสภภาพ	วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ
40	https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-5.pdf	grad.dpu.ac.th	grad.dpu.ac.th_nutch
41	Community Welfare and Creation of Strong Society in Bangkok Metropolitan	Samukkethum, Somsak	วารสารร่มพฤษ์
42	อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อความเข้มแข็งของชุมชน, Influences of transformational leadership and positive psychological attributes of the chief executive of sub-district administrative organi	อภิญา หรรสกุล, สุพิมพ์ศรีพันธ์วรสกุล, สุชาติดากรเพชรปานี	มหาวิทยาลัยบูรพา

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

บทที่ 1 บทนำ 11 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรหรือ Empowerment1 มีความสำคัญต่อการทำงานในส่วนต่างๆของหน่วยงานดังต่อไปนี้ 1 ความสำคัญต่อหน่วยงานพบว่าระดับผู้ปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรนั้นก็ช่วยใหบุคคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้นเพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง

ผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิดแล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริงและได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 1 2 ระดับผู้บริหารการเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำนำไปใช้

ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันและเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานคือผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินงานของทีม

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารในองค์กรดังต่อไปนี้ 11 ระดับผู้ปฏิบัติงานการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรก็ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานเพราะเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะที่ตนเองเป็นคนเสนอแนวคิดได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น 12 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาโดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินของทีมอาจมีเนื้อหาเรื่อง 158 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020 ความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันมีการเกี่ยวกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธ์ภาพในทีมไม่ได้แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจมีการติดต่อสื่อสาร

เองปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ 3 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญ Saenthong 2008 37 ดังนี้ 1 ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารในองค์กรดังต่อไปนี้ 11 ระดับผู้ปฏิบัติงานการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรก็ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานเพราะเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะที่ตนเองเป็นคนเสนอแนวคิดได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น 12 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาโดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินของทีมอาจมีเนื้อหาเรื่อง 158 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020

เองซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น 12 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาโดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินของทีมอาจมีเนื้อหาเรื่อง 158 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020 ความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันมีการเกี่ยวกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธ์ภาพในทีมไม่ได้แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากากรได้กระทำบางสิ่งทีผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้ทำให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาส

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

อาจมีปัญหาเรื่องการขัดแย้งหรือมีความคิดที่ไม่ลงรอยกันมีการเกี่ยงงานกันเป็นเหตุให้สัมพันธภาพภายในทีมไม่ดีแต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะช่วยให้อทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนางานของทีมนำมาซึ่งทำให้ผลผลิตจากการทำงาน

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรก็ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานเพราะเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะที่ตนเองเป็นคนเสนอแนวคิดได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้น 12 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาโดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินของทีมนำมาซึ่งปัญหาเรื่อง 158 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020 ความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันมีการเกี่ยงกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธภาพภายในทีมไม่ดีแต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการ

ตนเองไม่สามารถทำได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด

ทำได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร Damnoen et al 2021 นอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Kinlaw 1995 ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่าด้านคุณภาพการศึกษานั้นยังไม่น่าพอใจผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระที่เป็นกลุ่มสาระวิชาหลักยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยพบว่าผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ONET ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 007 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ONET ปีการศึกษา 2561 กับค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐานระดับประเทศพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2563 จากสภาพปัญหาดังกล่าวพบว่า 1 ผู้บริหารสถานศึกษา

และร่วมตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องที่นำมาใช้ในองค์กรทำให้การดำเนินงานต่างๆมีประสิทธิภาพ

ข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมนำมาซึ่งทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้นำและผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งทีผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนอกจากองค์กรจะได้งานตามที่วางเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้นมีความสำคัญต่อทีมงานโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสาร

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจเป็นการพัฒนาบุคลากรและทีมงานช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถในการทำงานพัฒนาความคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในองค์กรและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนอกจากนี้การทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานโดยมีผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานในหลาย

ทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งทีผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้ให้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนอกจากองค์กรจะได้งานตามที่วางเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่ยึดธรรมกลยุทธเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตั้งนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้นมีความสำคัญต่อทีมงานโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสารประสานงานทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้นมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้งานประสบความสำเร็จทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจแนวคิดการเสริมสร้าง

ๆด้านได้แก่ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรมสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 4 ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความจำเป็นของการเสริมพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของ

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งทีผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้ให้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนอกจากองค์กรจะได้งานตามที่วางเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่ยึดธรรมกลยุทธเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตั้งนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้นมีความสำคัญต่อทีมงานโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสารประสานงานทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้นมีความสำคัญ

ความจำเป็นของการเสริมพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี 132 เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี 133 เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี

เพื่อไปใช้จ่ายในครอบครัวได้นอกจากนี้ก็มีหลายชุมชนและหน่วยงานต่างมาศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปีเพื่อไปปรับใช้กับชุมชนและหน่วยงานของตนเองดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษามานุกุดเข้ตำบลนางามอำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงว่ามีปัจจัยใดบ้างและเพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นรูปแบบให้ชุมชนและหน่วยงานที่สนใจในรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไปปรับใช้ให้เข้ากับชุมชนและหน่วยงานต่อไปวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษามานุกุดเข้ตำบลนางามอำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด 402 Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology Vol5 No9 September 2020 2 เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษามานุกุดเข้ตำบลนางามอำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดวิธีดำเนินการวิจัยการวิจัยเรื่องกระบวนการเสริมสร้าง

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ความรักและห่วงใยชุมชนโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก SWOT ประกอบด้วย 1 สภาพแวดล้อมภายนอก STEP ได้แก่ S สังคมวัฒนธรรม T เทคโนโลยี E เศรษฐกิจ P การเมืองและกฎหมาย 2 กระบวนการเสริมสร้างอำนาจภายใน ได้แก่ 1 ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ Clearly define responsibilities 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ Delegate authority 3 การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ Set standard of excellence 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา Training and development 5 การให้ความรู้และสารสนเทศ Provide knowledge and information 6 ให้ข้อมูลป้อนกลับ Give feedback 7 ให้การ

ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพฉบับที่ 4 พศ 2562 ราชกิจจานุเบกษา 2562 กำหนดให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้แก่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู 2 การจัดการเรียนรู้และ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะเป็นสิ่งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยมีงานพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาที่คิดจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียนและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนและสามารถ อยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมสรุปได้ว่าวิชาชีพครูเป็น วิชาชีพชั้นสูงที่มีองค์ประกอบของวิชาชีพชั้นสูงที่มีลักษณะเฉพาะและสำคัญ เป็นงานที่ใช้ความชำนาญความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเป็นงานที่ใช้สติปัญญา มี จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบแผนการปฏิบัติมีองค์การรับผิดชอบกำกับดูแลการ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณมีสถานภาพในสังคมสูงได้รับการยกย่อง ครอบแนวคิดการวิจัยงานวิจัยนี้เป็นกรวิจัยเชิงพรรณนาผู้วิจัยเลือกศึกษา แนวคิดของ Tracy 1990 ซึ่งกล่าวว่รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ใน ลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอนได้แก่ 1 ความ ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3 การกำหนด มาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา 5 การให้ความรู้ และสารสนเทศ 6 ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7 ให้การยอมรับ 8 ให้ความไว้วางใจ 9

ให้ความรู้และสารสนเทศ Provide knowledge and information 6 ให้ ข้อมูลป้อนกลับ Give feedback 7 ให้การยอมรับ Recognition 8 ให้ความไว้วางใจ Trust 9 ยอมรับข้อผิดพลาด Permission to fail 10 ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน Respect 153 สภาพแวดล้อมภายนอก External Environments หมายถึงสภาพแวดล้อมในระดับกว้างๆที่มีผลกระทบ โดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 4 ด้านซึ่ง ในการวิเคราะห์เรียกโดยย่อว่า STEP คือ 1 สังคมและวัฒนธรรม SocioCultural

และการเลือกโรงเรียนโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คนประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษา การในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คนครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย บริหารงานเช่นฝ่ายบริหารงานวิชาการฝ่ายบริหารงานงบประมาณฝ่ายบริหารงาน บุคคลหรือฝ่ายบริหารงานทั่วไปจำนวน 1 คนและครูจำนวน 1 คนรวมผู้ให้ข้อมูล 240 คนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 1 ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3 การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4 การ ฝึกอบรมและการพัฒนา 5 การให้ความรู้และสารสนเทศ 6 ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7 ให้การยอมรับ 8 ให้ความไว้วางใจ 9 ยอมรับข้อผิดพลาด 10 ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู 2 การจัดการเรียนรู้ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 1163 Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences Vol 4 No 3 September December 2021 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ Tracy 1990 กับกรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพพศ 2562 ราชกิจจานุเบกษา 2562 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือความถี่ค่าร้อยละมีขณิณเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สห สัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ในบรรล วัตถุประสงค์มีระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ชลบุรีหมายถึงเขตปกครองทั้ง 12 หมู่บ้านประกอบด้วยหมู่ที่ 1 บ้านนาล่างหมู่ที่ 2 บ้านทองคองหมู่ที่ 3 บ้านนาขี้ดตะหมู่ที่ 4 บ้านนาออกหมู่ที่ 5 บ้านบางกระ แงหมู่ที่ 6 บ้านนาเขื่อนหมู่ที่ 7 บ้านหนองพะเนียงหมู่ที่ 8 บ้านหนองทรายหมู่ ที่ 9 บ้านป้อมอัญหมู่ที่ 10 บ้านไร่บนหมู่ที่ 11 บ้านหนองบอนหมู่ที่ 12 บ้าน หนองยายรัก 16 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 161 การเสริมพลังอำนาจเพื่อความ เข้มแข็ง

ที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารหนังสือที่บันทึกเป็น \n ลายลักษณ์อักษรและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ \n 2. แหล่งข้อมูลในการวิจัยคือหมู่บ้าน ในอำเภอแม่ใจจังหวัดพะเยาจำนวน \n 6 ตำบล 66 หมู่บ้านดังนี้ \n 4 \n 2.1 ตำบลบ้านเหล่าประกอบด้วย \n 2.1.1 หมู่ที่ 1 บ้านเหล่าอ้อย 2.1.2 หมู่ที่ 2 บ้าน หนองบัว 2.1.3 หมู่ที่ 3 บ้านเหล่าเก่า 2.1.4 หมู่ที่ 4 บ้านเหล่าธาตุ 2.1.5 หมู่ที่ 5 บ้านไร่อ้อย 2.1.6 หมู่ที่ 6 บ้านดงอินตา 2.1.7 หมู่ที่ 7 บ้านดง บัญนา 2.1.8 หมู่ที่ 8 บ้านสันกาแพง 2.1.9 หมู่ที่ 9 บ้านดงอินตา 2.1.10 หมู่ ที่ 10 บ้านร่องศรีดอนมูล 2.1.10 หมู่ที่ 11 บ้านดงอินตาเหนือ 2.1.12 หมู่ที่ 12 บ้านเหล่าพัฒนา 2.1.13 หมู่ที่ 13 บ้านเด่นโพธิ์ทอง 2.1.14 หมู่ที่ 14 บ้านเหล่า ศรีดอนตัน 2.2 ตำบลศรีถ้อยประกอบด้วย \n 2.2.1 หมู่ที่ 1 บ้านต้นแก 2.2.2 หมู่ที่ 2 บ้านต้นตะเคียน 2.2.3 หมู่ที่ 3 บ้านสันขวาง 2.2.4 หมู่ที่ 4 บ้านแม่ใจทาง บ้าน 2.2.5 หมู่ที่ 5 บ้านป่าสัก 2.2.6 หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งป่าชา 2.2.7 หมู่ที่ 7 บ้าน ขัวดาด 2.2.8 หมู่ที่ 8 บ้านท่าตันหาด 2.2.9 หมู่ที่ 9 บ้านสันติสุข 2.2.10 หมู่ที่ 10 บ้านผาแดง 2.2.11 หมู่ที่ 11 บ้านต้นผึ้ง 2.2.12 หมู่ที่ 12 บ้านป่าสัก สามัคคี 2.2.13 หมู่ที่ 13 บ้านบางมูล 2.3 ตำบลป่าแฝกประกอบด้วย \n 2.3.1 หมู่ที่ 1 บ้านแม่เย็น 2.3.2 หมู่ที่ 2 บ้านป่าแฝกกลาง 2.3.3 หมู่ที่ 3 บ้านป่าแฝกเหนือ

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

9 ภายนอกกิจการที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นแผนที่ทำได้ยากและอาจทำให้ไม่ถูกต้องเนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่มีขอบเขตกว้างขวางและมีผลกระทบต่อความเป็นไปของกิจการ 4.6 ดังนั้นหากพิจารณากลยุทธ์ตามความหมายนี้ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการได้แก่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงและการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุ

มาใช้ทั้งระยะกลางถึงระยะยาวโดยองค์กรซึ่งสอดคล้องกับภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์การวางแผนรวมหรือแผนทั้งหมดสำหรับอนาคตขององค์กรซึ่งมีรูปแบบความต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งโดยผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมแผนการปฏิบัติการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 4 สมชายภคภาสน์ วิวัฒน์ได้ให้ความหมาย 1 ญัฐพงศ์จันทร์และบุญฤทธิ์บุญมากกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา Developments Strategies for Schools ออนไลน์แหล่งที่มา <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52236> ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ 2 วัฒนาวงเกียรติรัตน์การวางแผนกลยุทธ์การกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศกรุงเทพมหานครอินโนกราฟที่จำกัด๒๕๔๘หน้า๑๖ 3 ราชบัณฑิตยสถานพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพศ๒๕๕๕พิมพ์ครั้งที่๒๒กรุงเทพมหานครนครินทร์พานิชพันธ์ชัยบัณฑิต๒๕๕๖หน้า๗๓ 4 ภาณุสิมมานนท์เทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจกรุงเทพมหานครภาณุสิมมานนท์หน้า๑๘ 23 315324 indd 317 25 8 2564 17 47 25 318 วารสารมหาจุฬาริชาการปีที่๘ฉบับที่๒กลยุทธ์ Strategy หมายถึงกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาวการวางแผนหรือพัฒนาวิธีทางในทางปฏิบัติตลอดจนการระดมและจัดสรรทรัพยากรขององค์กรธุรกิจเพื่อให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพผลตั้งนั้นหากพิจารณากลยุทธ์ตามความหมายนี้ประกอบด้วยปัจจัย๒ประการได้แก่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงและการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ

ถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ได้กำหนดกลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในอันที่จะตอบคำถามมักจะประสบกับองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปเช่นโอกาสทางธุรกิจของอุตสาหกรรมที่ตนเองอยู่เป็นอย่างไรสภาพการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมเป็นอย่างไรปัจจัยใดที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นแรงผลักดันของการแข่งขันอุตสาหกรรมที่ตนเองอยู่จะเป็นอย่างไรในอนาคตคู่แข่งในอุตสาหกรรมจะมีการเคลื่อนไหวอย่างไรกลยุทธ์ใดที่ควรเลือกเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตในอนาคตเป็นต้นการวาง

ที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ได้กำหนดกลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในอันที่จะตอบคำถามมักจะประสบกับองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปเช่นโอกาสทางธุรกิจของอุตสาหกรรมที่ตนเองอยู่เป็นอย่างไรสภาพการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมเป็นอย่างไรปัจจัยใดที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นแรงผลักดันของการแข่งขันอุตสาหกรรมที่ตนเองอยู่จะเป็นอย่างไรในอนาคตคู่แข่งในอุตสาหกรรมจะมีการเคลื่อนไหวอย่างไรกลยุทธ์ใดที่ควรเลือกเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตในอนาคตเป็นต้น 5 อุทัยบุญประเสริฐได้ให้ความหมายกลยุทธ์หมายถึงแบบแผนวิธีการเทคนิคในการปฏิบัติตามแบบแผนปฏิบัติการและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำเนินการไปสู่จุดหมายการวางแผนเพื่อการปฏิบัติตามแบบแผน 6 ธาดาอักษรขึ้นได้ให้ความหมายกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนโสตศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้าผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนโสตศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษหน้าประกอบด้วย๗องค์ประกอบคือ๑กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร๒กลยุทธ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน๓กลยุทธ์ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน๔กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา๕กลยุทธ์พัฒนาด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน๖กลยุทธ์การบริหารจัดการด้านงบประมาณ๗กลยุทธ์พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ 7 ถวิลลดาวัลย์ได้ให้ความหมายกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า๑สภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากสภาพปัจจุบันของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย๒

นั้นเมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจแตกต่างจากที่เกิดขึ้นจริงก็ได้เพราะในทางปฏิบัตินั้นกลยุทธ์เริ่มแรก original strategy เกือบทุกกลยุทธ์จะมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้งในช่วงที่อยู่ในขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ implementation เหตุผลก็เนื่องจากว่าสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิมอาจใช้ไม่ได้ผลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ในบางส่วนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้นแผนกลยุทธ์ที่ตั้งใจไว้แต่

นโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะที่กลยุทธ์ที่เป็นจริงจะตรงกันข้ามกับกลยุทธ์ที่ตั้งใจเนื่องจากเป้าหมายนโยบายและแผนปฏิบัติงานที่ก่อตัวขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งใจขององค์กรนั้นเมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจแตกต่างจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมากก็เป็นได้กล่าวคือในทางปฏิบัติแล้วกลยุทธ์เริ่มแรกส่วนมากมักมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้งในช่วงการนำไปปฏิบัติซึ่งมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิมอาจใช้ไม่ได้ผลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในบางส่วนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันพร้อมกับสร้างความสอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้นด้วยและประการที่สองกลยุทธ์ที่ตั้งใจไว้แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติจัดเป็นกลยุทธ์ที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติขณะที่กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นใหม่โดยที่ไม่ได้วางแผนมาก่อนจัดเป็นกลยุทธ์ฉุกเฉินดังนั้นจึงควรตระหนักด้วยว่ากลยุทธ์ที่เป็นจริงเป็นการผนวกรวมกันของกลยุทธ์ที่ตั้งใจกับกลยุทธ์ฉุกเฉินซึ่งพัฒนาเสริมขึ้นหรือแทรกเข้ามาในภายหลังและขั้นตอนที่สี่การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เป็นการติดตามตรวจสอบและประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมักเกิดข้อผิดพลาดทำให้จำเป็นต้องทบทวนโดยอาจปรับปรุงกลยุทธ์ใหม่หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์หรืออาจต้องทำทั้งสองอย่างก็ได้ตามแต่กรณีภาพที่ 3 16 137158 8indd 143 12 21 59 BE 3 05 PM 144 การวิเคราะห์ SWOT แสงไฟส่องนำทางสู่การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ชุมชนทำได้ SWOT การตรวจสอบสภาพแวดล้อมการกำหนดกลยุทธ์การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ TOWS ภาพที่ 3 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์สรุปว่าการจัดการ

เดิมบางส่วนที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติเรียกว่ากลยุทธ์ที่ได้นำไปปฏิบัติ unrealized strategy และกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นใหม่โดยที่ไม่ได้วางแผนมาก่อนเรียกว่ากลยุทธ์ฉุกเฉิน emergent strategy ดังนั้นกลยุทธ์ที่เป็นจริง realized strategy จึงเป็นการรวมกันของกลยุทธ์ที่จงใจ deliberate strategy กับกลยุทธ์ฉุกเฉินซึ่งพัฒนาเสริมแทรกเข้ามาใหม่ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าประเภทของกลยุทธ์จำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือกลยุทธ์ที่ได้ตั้งใจเป็นกลยุทธ์ที่เสนอแนะออกแบบและคาดหวังว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้โดยมีเป้าหมายนโยบายและแผน

ซึ่งครอบคลุมวิธีการในการแข่งขันและการดำเนินงานของหน่วยงานระดับปฏิบัติการมักเป็นกลยุทธ์ที่สนับสนุนทั้งกลยุทธ์ระดับธุรกิจและระดับองค์การขณะที่ขั้นตอนที่สามการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติหากจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรโครงสร้างองค์กรหรือระบบการจัดการทั่วทั้งองค์การด้วยก็ได้ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบผลการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กระนั้นก็ต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยอันได้แก่ประการแรกกลยุทธ์ที่ตั้งใจเป็นกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยเป้าหมายนโยบายและแผนปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขณะที่กลยุทธ์ที่เป็นจริงจะตรงกันข้ามกับกลยุทธ์ที่ตั้งใจเนื่องจากเป้าหมายนโยบายและแผนปฏิบัติงานที่ก่อตัวขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งใจขององค์กรนั้นเมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจแตกต่างจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมากก็เป็นได้กล่าวคือในทางปฏิบัติแล้วกลยุทธ์เริ่มแรกส่วนมากมักมีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้งในช่วงการนำไปปฏิบัติซึ่งมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เดิมอาจใช้ไม่ได้ผลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในบางส่วนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันพร้อมกับสร้างความสอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ในช่วงนั้นด้วยและประการที่สองกลยุทธ์ที่ตั้งใจไว้แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติจัดเป็นกลยุทธ์ที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติขณะที่กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นใหม่โดยที่ไม่ได้วางแผนมาก่อนจัดเป็นกลยุทธ์ฉุกเฉินดังนั้นจึงควรตระหนักด้วยว่ากลยุทธ์ที่เป็นจริงเป็นการผนวกรวมกันของกลยุทธ์ที่ตั้งใจกับกลยุทธ์ฉุกเฉินซึ่งพัฒนาเสริมขึ้นหรือแทรกเข้ามาในภายหลังและขั้นตอนที่สี่การควบคุมและประเมิน

management is aimed toward achieving organization wide goals ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กรว่าต้องการบรรลุความต้องการสูงสุดในท้องถิ่นหรือความต้องการในระดับโลก Global เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความจำเป็นที่แตกต่างกันในแต่ละหน้าที่หรือความต้องการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กร Overall strategic management process 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร Strategic management considers a broad range of stakeholders ผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร Stakeholders หมายถึงกลุ่ม

เปิดโอกาสให้ระดับการบริหารต่างๆมีส่วนร่วมใน \ การบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่เพียงแต่สนับสนุนความผูกพันในส่วนของผู้บริหารที่มี \ n 13 \ n ส่วนร่วมเท่านั้น แต่จะช่วยให้การต่อต้านสิ่งที่พวกเขาไม่เข้าใจบุคคลส่วนใหญ่จะยอมรับ \ n การตัดสินใจเมื่อพวกเขาเข้าใจปัจจัยที่จำกัดและทางเลือกที่เป็นไปได้ \ n พัทธามังขม(2540 \ , หน้า 36)กล่าวว่าความสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์มี \ n ดังนี้ \ n1 .ช่วยให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนทำให้ \ n ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น \ n2 .ช่วยสร้างความสอดคล้องของการดำเนินการภายในองค์กรและทำให้ \ n หน่วยงานขององค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน \ n3 .เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่างๆมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้ \ n พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ \ n4 .ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กร \ n และภายนอกองค์กรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต \ n5 .ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรได้อย่างกว้างขวางทำให้ช่วย \ n ลดความเสี่ยงได้ \ n ศิริวรรณเสวีรัตน์และคนอื่นๆ(2542 \ , หน้า 52 - 53)กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีดังนี้ \ n1 .การบริหารเชิงกลยุทธ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร \ n (strategic management is aimed toward achieving organization wide goals) ผู้บริหารที่ \ n มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กรว่าต้องการบรรลุความต้องการสูงสุดใน \ n ท้องถิ่นหรือความต้องการในระดับโลก(global) \ n2 .การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้ประโยชน์จากองค์กร(strategic \ nmanagement considers a broad range of stake holders) ผู้ที่ได้ผลประโยชน์จากองค์กร \ n (stake holder) \ n3 .การบริหารเชิงกลยุทธ์จะนำมาซึ่งขอบเขตหลายช่วงเวลา(strategic \ nmanagement entails multiple time horizons) ผู้บริหารควรศึกษาความต้องการของ \ n องค์กร

15 กับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญทั้งยังช่วยให้หน่วยงานภาครัฐในทุกระดับมีความเป็นตัวเอวมมากขึ้นรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองมากขึ้นทั้งนี้เพราะการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนขององค์กรโดยองค์กรและเพื่อองค์กร ไม่ใช่เป็นการวางแผนที่ต้องกระทำตามที่หน่วยเหนือสั่งการการจัดทำแผนกลยุทธ์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานสมัยใหม่ของการปฏิรูประบบราชการและเป็นเงื่อนไขหนึ่งของ

เป็นการบริหารที่มีรูปแบบที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมให้ความสำคัญกับการศึกษาและการวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานซึ่งช่วยให้หน่วยงานในทุกระดับมีความเป็นเอกภาพรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองมากขึ้นการบริหารหรือการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นรูปแบบการวางแผนที่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจซึ่งเป็นกระแสหลักในการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน 2 ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการเช่นช่วยให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางในอนาคตที่ชัดเจนทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นช่วยสร้างความสอดคล้องกับการดำเนินการภายในองค์กรและทำให้หน่วยงานขององค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกันเปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่างๆมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นองค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรได้อย่างกว้างขวางทำให้ช่วยลดความเสี่ยงได้ 6 การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่เป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงควรนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหากระบวนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพราะจะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนงานล่วงหน้าทันต่อเหตุการณ์สามารถวิเคราะห์ตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในทำให้การกำหนดกลยุทธ์ในระดับต่างๆมีประสิทธิภาพผู้บริหารระดับสูงระดับกลางและบุคลากรในทุกระดับปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีทิศทาง

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อที่จะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆเหล่านี้รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นการวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์จะบอกให้ทราบว่าปัจจัยหรือสถานะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดและก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กรได้อย่างไรบ้างนอกจากนี้การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรทราบถึงทรัพยากร Resources และความสามารถ Capabilities ต่างๆที่มีอยู่ภายในองค์กรว่าเป็นจุด

สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์ประกอบด้วย ๔องค์ประกอบ ดังนี้วิสัยทัศน์ Vision ๒พันธกิจ Mission ๓เป้าประสงค์ Gold ๔กลยุทธ์ strategy กระบวนการพัฒนากลยุทธ์กลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก๔ด้านและมีความสัมพันธ์กันเป็นวงจรมุ่งเน้นคือคือการกำหนดทิศทางขององค์กร Direction Setting ได้แก่การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ภารกิจและประเด็นกลยุทธ์ขององค์กรการกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใดหรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์กรนอกจากนี้การกำหนดทิศทางขององค์กรจะมีส่วนช่วยในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์กรให้กลายเป็นประเด็นกลยุทธ์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานที่มีลักษณะที่ชัดเจนขึ้น๒การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ Strategy Analysis คือการวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสถานะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆเหล่านี้รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะบอกให้ทราบว่าปัจจัยหรือสถานะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดและก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กรได้อย่างไรบ้างนอกจากนี้การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์จะช่วยให้องค์กรทราบถึงทรัพยากร Resources และความสามารถ Cabilities ต่างๆที่มีอยู่ภายในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไรและจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างไร๒๓การจัดทำกลยุทธ์ Strategic Formulation คือการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆที่ได้จากการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆรวมทั้งเรื่องการแข่งขันและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความ

กับองค์กรโดยตรงหรือไม่ยอมส่งผลให้เกิดโอกาสหรือข้อจำกัดต่อองค์กรรวมทั้งมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสำหรับปัจจัยภายในขององค์กรนั้นมีวิธีที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์หลายวิธีด้วยกันอาทิเช่นการวิเคราะห์ตามสายงาน Functional Analysis การวิเคราะห์ตามตัวแบบ Value Chain การวิเคราะห์ตามตัวแบบ 7S หรือการวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถภายใน Resources and Capabilities Analysis ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์ได้หลายวิธีแต่ผลลัพธ์ที่จะได้รับนั้นได้แก่การทราบ

Development Institute Rajabhat Maha Sarakham University 8 2 July December 2021 625 ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงานวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มา Ketchonon N 2009 Strategic Management Bangkok SEEDUCATION จากภาพที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่าการตรวจสอบเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรในประเด็นต่างๆการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน Internal Environmental Analysis สภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อองค์กรอย่างมากแต่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและสามารถจัดการปัจจัยภายในองค์กรด้วยการดำเนินงานจึงจะบรรลุเป้าหมายการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจะได้ผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง Strengths หรือจุดอ่อน Weakness ขององค์กรสำหรับปัจจัยภายในขององค์กรนั้นมีวิธีที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์หลายวิธีด้วยกันเช่นการวิเคราะห์ตามสายงาน Functional Analysis การวิเคราะห์ตามตัวแบบห่วงโซ่คุณค่า Value Chain การวิเคราะห์ตามตัวแบบ 7S หรือการวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถภายใน Resources and Capabilities Analysis ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์ได้หลายวิธีแต่ผลลัพธ์ที่จะได้รับนั้นได้แก่การทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรช่วยในการกำหนดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขั้นที่ 2 แนวคิดการกำหนดกลยุทธ์ Strategy formulation เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์การทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้ตลอดจนสามารถรู้ถึงทิศทางขององค์กรในอนาคตโดยการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆที่ได้รับจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆรวมทั้งประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใด

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในแล้วกลยุทธ์ขององค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูงเพราะแผนยุทธศาสตร์ขาดความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่รายรอบองค์กรอยู่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์กร Direction Setting ได้แก่การกำหนดวิสัยทัศน์ vision ภารกิจ Mission และประเด็นทางยุทธศาสตร์ Strategic Issue ขององค์กรการกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใดหรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์กรหรือลักษณะการดำเนินการขององค์กรนอกจากนี้การกำหนดทิศทาง

พัฒนากลยุทธ์กลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก ๔ ด้านและมีความสัมพันธ์กันเป็นวงจรดังที่คือ๑การกำหนดทิศทางขององค์กร Direction Setting ได้แก่การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ภารกิจและประเด็นกลยุทธ์ขององค์กรการกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใดหรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์กรนอกจากนี้การกำหนดทิศทางขององค์กรจะมีส่วนช่วยในการแปลวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์กรให้กลายมาเป็นประเด็นกลยุทธ์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานที่มีลักษณะที่ชัดเจนขึ้น๒การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ Strategy Analysis คือการวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสถานะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อจะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆเหล่านี้รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะบอกให้ทราบว่าปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดและก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กรได้อย่างไรบ้างนอกจากนี้การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์จะช่วยให้องค์กรทราบถึงทรัพยากร Resources และความสามารถ Cappabilities ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไรและจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างไร๓การจัดทำกลยุทธ์ Strategic Formulation คือการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆที่ได้จากการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆรวมทั้งเรื่องการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุดในการจัดทำกลยุทธ์นั้นพึงระลึกเสมอว่าการจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางวิธีการและกิจกรรมต่างๆขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงภารกิจ

แผนยุทธศาสตร์รวมทั้งระบบการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุดในการจัดทำกลยุทธ์นั้นพึงระลึกเสมอว่าการจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางวิธีการและกิจกรรมต่างๆขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยนำเอาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กรมาพิจารณาประกอบในภาคธุรกิจกลยุทธ์สามารถแบ่งได้เป็นสามระดับได้แก่กลยุทธ์ระดับองค์กร Corporate Strategy ซึ่งจะบ่งบอกถึงกลยุทธ์โดยรวมและทิศทางในการ

มีองค์ประกอบหลัก ๔ ด้านและมีความสัมพันธ์กันเป็นวงจรดังที่คือ๑การกำหนดทิศทางขององค์กร Direction Setting ได้แก่การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ภารกิจและประเด็นกลยุทธ์ขององค์กรการกำหนดทิศทางขององค์กรจะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใดหรือสาเหตุของการดำรงอยู่ขององค์กรนอกจากนี้การกำหนดทิศทางขององค์กรจะมีส่วนช่วยในการแปลวิสัยทัศน์หรือภารกิจขององค์กรให้กลายมาเป็นประเด็นกลยุทธ์และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานที่มีลักษณะที่ชัดเจนขึ้น๒การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ Strategy Analysis คือการวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสถานะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อจะได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆเหล่านี้รวมทั้งสถานะของตัวองค์กรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะบอกให้ทราบว่าปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมภายนอกมีลักษณะอย่างไรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดและก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อองค์กรได้อย่างไรบ้างนอกจากนี้การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์จะช่วยให้องค์กรทราบถึงทรัพยากร Resources และความสามารถ Cappabilities ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไรและจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างไร๓การจัดทำกลยุทธ์ Strategic Formulation คือการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆที่ได้จากการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆรวมทั้งเรื่องการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุดในการจัดทำกลยุทธ์นั้นพึงระลึกเสมอว่าการจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางวิธีการและกิจกรรมต่างๆขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยนำ

สนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆที่ไม่ได้คาดคิดล่วงหน้าหรือมีลักษณะของความเป็นพลวัต Dynamic 4 การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ Strategic Implementation เป็นขั้นตอนสุดท้ายแต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการเชิงกลยุทธ์เมื่อองค์กรได้กำหนดทิศทางขององค์กรวิเคราะห้ปัจจัยด้านต่างๆทางกลยุทธ์และจัดทำยุทธศาสตร์แล้วจะต้องนำเอายุทธศาสตร์ที่ได้วางแผนจัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ภายในกระบวนการ

ความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างไรก็ตามการจัดทำกลยุทธ์ Strategic Formulation คือการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆที่ได้จากการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆรวมทั้งเรื่องการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุดในการจัดทำกลยุทธ์นั้นพึงระลึกเสมอว่าการจัดทำกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางวิธีการและกิจกรรมต่างๆขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยนำเอาการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กรมาพิจารณาประกอบการจัดทำกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการวางแผนอย่างใกล้ชิดในบางกรณีการวางแผนกลยุทธ์คือการจัดทำกลยุทธ์สำหรับองค์กรแต่ไม่ใชการจัดทำกลยุทธ์จะเป็นการวางแผนทุกครั้งที่การปฏิบัติตามกลยุทธ์ Strategic Implementation เป็นขั้นตอนสุดท้ายแต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารกลยุทธ์เมื่อองค์กรได้มีการกำหนดทิศทางขององค์กร 12 สุพจน์ อินทวงศ์และคณะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์พิษณุโลก มหาวิทยาลัยพิษณุโลก๒๕๕๖หน้า๓๑๓๓ 23 315324 indd 321 25 8 2564 17 47 26 322 วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์และจัดทำกลยุทธ์แล้วจะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนจัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ภายในการบริหารกลยุทธ์ขาดขั้นตอนนี้แล้วสิ่งๆที่ผู้บริหารขององค์กรวิเคราะห์จัดทำไว้จะไม่เกิดผลขึ้นจริงนอกจากนี้ถึงแม้มีการวิเคราะห์หรือวางแผนทางกลยุทธ์ไว้ดีเพียงใดแต่ถ้าการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพความพยายามในการวิเคราะห์หรือวางแผน

จัดการเชิงกลยุทธ์ขาดขั้นตอนนี้แล้วสิ่งๆที่ผู้บริหารขององค์กรวิเคราะห์จัดทำไว้ก็จะไม่เกิดผลขึ้นจริงนอกจากนี้ถึงแม้จะมีการวิเคราะห์หรือวางแผนทางยุทธศาสตร์ไว้ดีเพียงใดแต่ถ้าการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพความพยายามในการวิเคราะห์หรือวางแผนก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆต่อองค์กรดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อ

จะเป็นการวางแผนทุกครั้งที่การปฏิบัติตามกลยุทธ์ Strategic Implementation เป็นขั้นตอนสุดท้ายแต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารกลยุทธ์เมื่อองค์กรได้มีการกำหนดทิศทางขององค์กร 12 สุพจน์ อินทวงศ์และคณะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์พิษณุโลก มหาวิทยาลัยพิษณุโลก๒๕๕๖หน้า๓๑๓๓ 23 315324 indd 321 25 8 2564 17 47 26 322 วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์และจัดทำกลยุทธ์แล้วจะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนจัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ภายในการบริหารกลยุทธ์ขาดขั้นตอนนี้แล้วสิ่งๆที่ผู้บริหารขององค์กรวิเคราะห์จัดทำไว้จะไม่เกิดผลขึ้นจริงนอกจากนี้ถึงแม้มีการวิเคราะห์หรือวางแผนทางกลยุทธ์ไว้ดีเพียงใดแต่ถ้าการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพความพยายามในการวิเคราะห์หรือวางแผนก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆต่อองค์กรดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จหรือลุล่วงของการบริหารกลยุทธ์ 13 วัฒนาภรณ์เกียรติรัตน์ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์หมายถึงภาพในอนาคตที่องค์กรอยากจะเป็นหลังจากที่องค์กรทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กรแล้วองค์กรจะต้องนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งในการแข่งขันว่าองค์กรของเราต้องการที่จะอยู่ในตำแหน่งใดในอุตสาหกรรมที่เราอยู่ 14 และภารกิจขององค์กรจะบ่งบอกถึงกิจกรรมที่องค์กรจะต้องทำเพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งจะช่วยสร้างคุณค่าและความแตกต่างขององค์กร

ในขั้นตอนของการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์นั้นนอกเหนือจากประเด็นสำคัญต่างๆที่ได้นำเสนอมาในเรื่องหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารได้แก่การประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรนอกจากนี้หน้าที่หรืองานด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีในงานที่จะต้องปฏิบัติเพียงครั้งเดียวแล้วจึงสิ้นไปเนื่องจากเหตุการณ์และสถานการณ์ใหม่ๆสามารถเกิดขึ้นมาได้ตลอดเวลาทำให้ต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามที่ความต้องการเนื่องจากทิศทางในระยะยาวของ

ฉบับที่ 1 กรกฎาคมธันวาคม 2560 สถานศึกษาต้องเลือกและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาจึงจะได้ผลและมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานนั้นจำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมจากเดิมหรือที่เรียกว่ากลยุทธ์พร้อมทั้งจัดทำกิจกรรมแผนงานหรือ โครงการให้สอดคล้องในแต่ละกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางขององค์กรที่จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุดซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการและงานด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์มีในงานที่จะต้องปฏิบัติเพียงครั้งเดียวแล้วจึงสิ้นไปเนื่องจากเหตุการณ์และสถานการณ์ใหม่ๆสามารถเกิดขึ้นมาได้ตลอดเวลาทำให้ต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามที่ความต้องการประกอบกับผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะและสิ่งที่ควรพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารจากรายงานประจำปีของสถานศึกษารายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาและบทสรุปของผู้บริหารจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาเขต 9 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ 1 ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูบุคลากรอย่างทั่วถึงและยุติธรรม 2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาควรให้มีการจัดทำคู่มือและผู้บริหารควรรายงานผลการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปภายใน 15

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ถึงจุดอ่อนรอง minor weakness 3 แสดงถึงจุดแข็งรอง minor strength 4 แสดงถึงจุดแข็งหลัก major strength คะแนนถ่วงน้ำหนัก weighted score น้ำหนักของแต่ละปัจจัยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปรค่ารวมของคะแนนเป็นคะแนนรวมจากคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้งหมดของทุกตัวแปรจะอยู่ในช่วง 10 ถึงสูงสุด 40 ถ้าคะแนนถ่วงน้ำหนักรวม 25 แสดงว่าอยู่ในค่าเฉลี่ย average score ถ้าหากน้อยกว่า 25 แสดงว่าองค์กรนั้นอยู่ในตำแหน่งจุดอ่อนต่ำกว่า 25 แสดงว่าอยู่ในตำแหน่งจุดแข็ง

EFE External Factor Environment ประกอบด้วย 1 ระบบเมทริกซ์ IFE Internal Factor Environment กำหนดให้รายการเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การทองเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวโดยพิจารณาปัจจัย 10 ถึง 20 รายการได้แก่จุดแข็งและจุดอ่อนโดยการแยกแยะความเป็นไปได้โดยใช้เปอร์เซ็นต์อัตราส่วนและเปรียบเทียบตัวเลขกำหนดช่วงของน้ำหนักจาก 00 10 โดย 00 ไม่มีความสำคัญ 10 มีความสำคัญมากให้กับทุกปัจจัยการกำหนดน้ำหนักให้กับปัจจัยต่างๆเป็นดั่งบังชี้ความสำคัญของความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่จะทำให้ประสบความสำเร็จโดยพิจารณาถึงหัวใจข้อหลักในเรื่องจุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยที่มีผลกระทบกับการดำเนินงานการท่องเที่ยวโดยชุมชนหลังจากนั้นกำหนด 1 ถึง 4 ช่วงให้กับแต่ละปัจจัยโดยบ่งบอกถึงจุดอ่อนหลัก Major Weakness ประเมิน 1 และจุดอ่อนรอง Major Weakness 2 จุดแข็งรอง Minor Strength 3 และจุดแข็งหลัก Minor Strength 4 การให้คะแนนขึ้นอยู่กับพื้นฐานของบริษัทต่างจากขั้นที่ 2 ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของอุตสาหกรรมน้ำหนักของแต่ละปัจจัยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปร 2 ค่ารวมของคะแนนน้ำหนักแต่ละตัวแปรตัดสินด้วยคะแนนถ่วงน้ำหนักรวมขององค์การเมื่อพิจารณาถึงหลายปัจจัยซึ่งรวมอยู่ในเมทริกซ์ IFE คะแนนถ่วงน้ำหนักรวมขององค์การเมื่อพิจารณาถึงหลายปัจจัยซึ่งรวมอยู่ในเมทริกซ์ IFE คะแนนถ่วงน้ำหนักรวมอยู่ในช่วง 10 ถึงสูงสุด 40 ถ้าคะแนนน้ำหนักรวม 25 แสดงว่าค่าเฉลี่ยถ้าหากน้อยกว่า 25 แสดงว่าองค์กรนั้นอยู่ในตำแหน่งจุดอ่อนต่ำกว่า 25 แสดงว่าอยู่ในตำแหน่งจุดแข็งในส่วนของการวิเคราะห์เมทริกซ์ EFE

29 2 เมทริกซ์การประเมินปัจจัยภายนอก external facton evaluation EFE matrix เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาส opportunities และอุปสรรค threats ของปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบกับองค์กรในด้านสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีและกฎหมายเป็นต้นจะมีผลวิเคราะห์คล้ายกับเมทริกซ์การประเมินปัจจัยภายในคือมี 5 ขั้นตอนดังนี้ปัจจัยภายในที่สำคัญ critical external factor ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นโอกาสและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคน้ำหนัก weight เป็นการกำหนดช่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยจาก 00 10 กล่าวคือ 00 ไม่มีความสำคัญเลยส่วน 10 มีความ

ถึงจุดแข็งหลัก major strength 4 คะแนนถ่วงน้ำหนัก weighted score เป็นการนำน้ำหนักของแต่ละปัจจัยคูณกับคะแนนประเมิน 5 ค่ารวมของคะแนนเป็นคะแนนรวมจากคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้งหมดของทุกตัวแปรเมื่อพิจารณาถึงหลายปัจจัยซึ่งรวมอยู่ในตารางการประเมินปัจจัยภายในคะแนนถ่วงน้ำหนักรวมจะอยู่ในช่วง 10 ถึงสูงสุด 40 ถ้าคะแนนถ่วงน้ำหนักรวม 25 แสดงว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยถ้าหากน้อยกว่า 25 แสดงว่าอยู่ในตำแหน่งจุดอ่อนต่ำกว่า 25 แสดงว่าอยู่ในตำแหน่งจุดแข็งเมทริกซ์การประเมินปัจจัยภายนอก External Factor Evaluation EFE matrix เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาส opportunities และอุปสรรค threats ของปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบกับองค์กรมีขั้นตอนดังนี้ 1 ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ critical external factors ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นโอกาส opportunities และอุปสรรค threats 2 น้ำหนัก weight เป็นการกำหนดช่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัยจาก 0010 กล่าวคือ 00 ไม่มีความสำคัญเลยส่วน 10 มีความสำคัญมากที่สุดการกำหนดน้ำหนักของแต่ละปัจจัยซึ่งถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้นว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลวคะแนนน้ำหนักรวมของทุกปัจจัยมีค่าเท่ากับ 1 3 การประเมิน rating การประเมิน 1 2 3 4 ใช้เกณฑ์ตั้งนี้การประเมิน 1 แสดงถึงมีโอกาสน้อยหรืออุปสรรคมาก response is poor 2 แสดงถึงโอกาสเท่ากับค่าเฉลี่ย response is average 3 แสดงถึงโอกาสดีกว่าค่าเฉลี่ย response is above average 4 แสดงถึงโอกาสดี response is superior 24 4 คะแนนถ่วงน้ำหนัก weighted score เป็นการนำน้ำหนักของแต่ละปัจจัยคูณกับคะแนนประเมิน 5 ค่ารวมของคะแนนเป็นคะแนนรวมจากคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้งหมดของทุกตัวแปรเมื่อพิจารณาถึงหลายปัจจัยซึ่งรวมอยู่ในตารางการประเมินปัจจัยภายนอกคะแนนถ่วง

30 ถ้ามีจุดอ่อนก็พยายามแก้ไขปัญหาเพื่อเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็งถ้าเผชิญอุปสรรคต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในกรณีนี้องค์กรจะใช้จุดแข็งเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสกลยุทธ์ WO WO strategy พยายามที่จะให้เกิดจุดอ่อนต่ำสุดและเกิดโอกาสสูงสุดดังนั้นธุรกิจที่มีจุดอ่อนในบางกรณีอาจจะพัฒนาองค์กรหรือต้องการความสามารถเฉพาะอย่างเทคโนโลยีหรือบุคคลที่มีทักษะจากภายนอกมีทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อสร้างข้อได้เปรียบของโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกในกรณี

หรือจุดเด่นภายในองค์กรที่เป็นตัวผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย TOWS Matrix Analysis เป็นแมทริกซ์ที่แสดงถึงโอกาสและอุปสรรคจากภายนอกที่สัมพันธ์กับจุดแข็งและจุดอ่อนภายในบริษัทโดยมีทางเลือกของกลยุทธ์ 4 ทางเลือกซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตั้งที่กลยุทธ์เชิงรุก SO เป็นตำแหน่งหรือสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายของทุกบริษัทโดยบริษัทจะใช้กลยุทธ์จุดแข็งและข้อได้เปรียบจากโอกาสถ้ามีจุดอ่อนก็จะพยายามแก้ไขเพื่อให้เปลี่ยนเป็นจุดแข็งถ้าเผชิญอุปสรรคก็ต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในกรณีนี้บริษัทจะใช้จุดแข็งที่มีเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจพยายามให้มีจุดอ่อนต่ำสุดและมีโอกาสสูงสุดดังนั้นธุรกิจที่มีจุดอ่อนในบางกรณีจะต้องพยายามหาวิธีการแก้ไขโดยการใช้องค์กรในกรณีนี้บริษัทจะพยายามแก้ไขจุดอ่อนและสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจมีจุดแข็งและมีอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป้าหมายของบริษัทคือพยายามให้มีจุดแข็งสูงสุดและมีอุปสรรคต่ำสุดดังนั้นบริษัทอาจใช้จุดแข็งด้านเทคโนโลยีการเงินการบริหารจัดการหรือการตลาดเพื่อขจัดอุปสรรคจากคู่แข่งชั้นในกรณีนี้บริษัทจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคให้ได้กลยุทธ์เชิงรับ WT เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจมีจุดอ่อนและมีอุปสรรคโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างจุดแข็งและขจัดอุปสรรคให้ต่ำสุดโดยบริษัทอาจใช้วิธีการร่วมลงทุนการลดค่าใช้จ่ายการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีการในกรณีนี้บริษัทจะพยายามสร้างจุดแข็งและเอาชนะอุปสรรคให้ได้ดังแสดงในภาพที่ 3

นี้องค์กรจะพยายามแก้ไขสิ่งที่เป็จุดอ่อนแล้วจึงปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสนั้นกลยุทธ์ ST ST strategy คือเกณฑ์จุดแข็งขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมเป็นเป้าหมายคือทำให้เกิดจุดแข็งสูงสุดด้านเทคโนโลยีการเงินการจัดการหรือการตลาดเพื่อจัดการอุปสรรคจากคู่แข่งในกรณีนี้บริษัทจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคได้กลยุทธ์ WT WT strategy อยู่ในมุมขาดตอนล่างมีเป้าหมายที่สร้างให้เกิดจุดแข็งและอุปสรรคต่ำสุดซึ่งต้องการให้

เป็นตำแหน่งหรือสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายของทุกบริษัทโดยบริษัทจะใช้กลยุทธ์จุดแข็งและข้อได้เปรียบจากโอกาสถ้ามีจุดอ่อนก็จะพยายามแก้ไขเพื่อให้เปลี่ยนเป็นจุดแข็งถ้าเผชิญอุปสรรคก็ต้องพยายามเปลี่ยนให้เป็นโอกาสในกรณีนี้บริษัทจะใช้จุดแข็งที่มีเพื่อสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสกลยุทธ์เชิงแก้ไข WO เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจพยายามให้มีจุดอ่อนต่ำสุดและมีโอกาสสูงสุดดังนั้นธุรกิจที่มีจุดอ่อนในบางกรณีจะต้องพยายามหาวิธีการแก้ไขโดยการใช้องค์กรในกรณีนี้บริษัทจะพยายามแก้ไขจุดอ่อนและสร้างข้อได้เปรียบจากโอกาสกลยุทธ์เชิงป้องกัน ST เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจมีจุดแข็งและมีอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป้าหมายของบริษัทคือพยายามให้มีจุดแข็งสูงสุดและมีอุปสรรคต่ำสุดดังนั้นบริษัทอาจใช้จุดแข็งด้านเทคโนโลยีการเงินการบริหารจัดการหรือการตลาดเพื่อขจัดอุปสรรคจากคู่แข่งชั้นในกรณีนี้บริษัทจะใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคให้ได้กลยุทธ์เชิงรับ WT เป็นสถานการณ์ที่ธุรกิจมีจุดอ่อนและมีอุปสรรคโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างจุดแข็งและขจัดอุปสรรคให้ต่ำสุดโดยบริษัทอาจใช้วิธีการร่วมลงทุนการลดค่าใช้จ่ายการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีการในกรณีนี้บริษัทจะพยายามสร้างจุดแข็งและเอาชนะอุปสรรคให้ได้ดังแสดงในภาพที่ 3 ปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก S Strengths W Weaknesses O Opportunities SO ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาสหาประโยชน์กลยุทธ์เชิงรุก WO ใช้โอกาสแก้ไขจุดแข็งกลยุทธ์เชิงแก้ไข T Threat ST ใช้จุดแข็งเสี่ยงอุปสรรคกลยุทธ์เชิงป้องกัน WT ลดจุดอ่อนเสี่ยงอุปสรรคกลยุทธ์เชิงรับภาพที่ 3 ความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ TOWS Matrix แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

รางวัล reward power อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้อื่นและคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งที่ค่าในสายตาของผู้รับด้วยการใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรง concept of reinforcement นั่นก็คือการให้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานออกไปจากนั้นการใช้อำนาจชนิดนี้ยังมีข้อจำกัดหลายประการเช่นรางวัลที่จับต้องได้อาจเงินหรือ

ซึ่งรวมถึงสิทธิอันชอบธรรมในการใช้อิทธิพลในกระบวนการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการออกคำสั่งโดยชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามดังนั้นอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจโดยชอบธรรมของบุคคลที่ได้มาจากการได้รับตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมายโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากได้รับการรองรับอำนาจนั้นด้วยกฎหมายการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล X1 ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพินิจนิคมจังหวัดชลบุรีทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพินิจนิคมเกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้อื่นและคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งที่ค่าในสายตาผู้รับด้วยการใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงทางบวก Concept of Reinforcement นั่นคือการให้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรางวัลเหล่านี้มีผลกระทบในระยะสั้นมีคุณค่าต่างกันสำหรับบุคคลที่ต่างกัน French Raven 1968 อ้างถึงในสิทธิพรนิยมศรีสมศักดิ์มปปซึ่งสอดคล้องกับอามวัตต์ไธสง 2547 กล่าวไว้ว่าแหล่งอำนาจที่เกิดจากรางวัลขึ้นอยู่กับความสามารถและมีทรัพยากรที่จะให้รางวัลแก่คนอื่นเป้าหมายหรือความหมายของอำนาจอยู่ที่ค่าของรางวัลสอดคล้องกับสมทธานายู 2556 กล่าวไว้ว่ารางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ว่าการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายยังเกิดผลดีจะมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัลอำนาจ

ของผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะนั้นๆความสำเร็จของการใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะมีเกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้แสดงให้เห็นความเชี่ยวชาญและประโยชน์ของความเชี่ยวชาญของผู้นำอยู่เสมอ 3 อำนาจกฎหมาย Legitimate power เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ

ด้วยความเต็มใจข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านอำนาจการอ้างอิงมีดังนี้ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูและใช้วิธีการพูดให้ครูประทับใจผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน 2555 น 2728 กล่าวว่าการอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ้งประทับใจในศรัทธาและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนก่อให้เกิดความสามัคคีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นพวกเดียวกันของกลุ่มและสามารถจูงใจให้ครูร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ 5 อำนาจตามกฎหมายพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อยู่ในระดับต้องการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel 2001 pp 225226 ได้กล่าวว่าการอ้างอิงเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อำนาจตามกฎหมายมักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการและสอดคล้องกับวารสารพรหมรัตน์ 2554 น 20 กล่าวว่าการอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีกฎหมายรองรับในตำแหน่งของผู้บริหารหรือการมีกฎหมายรอง

4 อำนาจให้รางวัล Reward power เป็นอำนาจที่ผู้นำทวงดการนิยามใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องได้รับผลตอบแทนหรือความดีความชอบอำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอ นั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติและรางวัลมีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจ 5 อำนาจบังคับ Coercive power เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับหรือทำตามเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้ใช้อำนาจ 37 39 รสสคนธ์พลเทพกล่าว

ที่จะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่หรือเป็นอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษเป็นอำนาจที่สามารถลงโทษผู้อื่นได้อำนาจนี้มีฐานมาจากความกลัวทั้งด้านร่างกายความมั่นคงและความปลอดภัยของผู้อื่น 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อยู่ในระดับต้องการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Miskel 2001 pp 225226 ได้กล่าวว่าการให้รางวัลเป็นอำนาจที่ผู้นำทวงดการนิยามใช้มากที่สุดในการให้ลูกน้องปฏิบัติตามเป็นการยอมทำตามเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบอำนาจให้รางวัลจะเกิดได้สูงมากถ้าการร้องขอ นั้นมีทางเป็นไปได้ในการปฏิบัติและรางวัลที่มีคุณค่าพอสำหรับแรงจูงใจและสอดคล้องกับบรรพจน์บดสันเทียะ 2551 น 27 ได้กล่าวว่าการให้รางวัลเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายยอมรับอำนาจเนื่องจากต้องการได้รับรางวัลผลตอบแทนหรือความดีความชอบจากผู้ที่มีอำนาจนั้นอำนาจดังกล่าวจึงอาจเรียกว่าเป็นอำนาจให้คุณก็ได้แต่การยกย่องสรรเสริญการขึ้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งเป็นต้นความเข้มของอำนาจการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

and power to do what you want or to control what happens to you 45 คินลอร์ Kinlaw กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 44 46 นิวสตรอม Newstrom ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในความหมายของกระบวนการว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการใดๆที่ให้

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสิงห์บุรี 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสิงห์บุรีการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น Kinlaw 1995 เป็นกระบวนการใดๆที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน Newstrom 2015 การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นหลักฐาน 1161 Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences Vol 4 No 3 September December 2021 เบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่งานและองค์กรเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Scott Jaffe 1991 เป็นการส่งผ่านความรับผิดชอบและอำนาจจากผู้บริหารไปสู่พนักงานที่อยู่ระดับล่างกว่าซึ่งการตัดสินใจนั้นอยู่ในขอบเขตสามารถที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆได้ด้วยตนเอง Greenberg 2011 ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในเขตความรับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น Luthans 2011 จากแนวคิดที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึงกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจ

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

42 ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัย factor ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 45 47 สก็อตและเจฟเฟ Scott and Jaffe กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นหลักพื้นฐานเบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทีมงานและองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 46 48 กรีนเบอร์เกอร์ Greenberg กล่าวถึงการเสริม

สตันคือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ต่อไปวัตถุประสงค์การวิจัย 1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น Kinlaw 1995 เป็นกระบวนการใดๆที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน Newstrom 2015 การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นหลักพื้นฐาน 1161 Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences Vol 4 No 3 September December 2021 เบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทีมงานและองค์กรเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Scott Jaffe 1991 เป็นการส่งผ่านความรับผิดชอบและอำนาจจากผู้บริหารไปสู่พนักงานที่อยู่ระดับล่างกว่าซึ่งการตัดสินใจในขอบเขตสามารถที่จะใช้

เองในเขตความรับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น 48 50 จากความหมายที่ผู้วิจัยกล่าวมาสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึงกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจความมั่นใจพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานมากขึ้นทั้งนี้

ที่เป็นเลิศ X3 585 567 523 626 การฝึกอบรมและการพัฒนา X4 618 513 475 603 การให้ความรู้และสารสนเทศ X5 636 519 499 618 ให้ข้อมูลป้อนกลับ X6 602 557 537 631 ให้การยอมรับ X7 649 520 527 630 ให้ความไว้วางใจ X8 590 504 506 594 ยอมรับข้อผิดพลาด X9 559 566 558 623 ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน X10 604 566 587 648 รวม Xtot 646 573 561 662 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร 1166 วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน ธันวาคม 2564 อภิปรายผลการวิจัยผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจความมั่นใจพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถและสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ซึ่งสอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถานพศ 2555 ที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจและช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นสอดคล้องกับงานวิจัย

ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรนั้นก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองมากขึ้นเพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันในฐานะที่ตนเองได้นำเสนอแนวคิดแล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริงและได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึง

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารในองค์กรดังต่อไปนี้ 11 ระดับผู้ปฏิบัติงานการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรก็ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานเพราะเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะที่ตนเองเป็นคนเสนอแนวคิดได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้น 12 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาโดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินของทีมนอว่ามีปัญหาเรื่อง 158 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020 ความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันมีการเกยกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธ์ภาพในทีมไม่ดีแต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีการประสานงาน

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

44 12 ระดับผู้บริหารการเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันและเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 50 52 2 ความสำคัญต่อทีมงานคือผู้ปฏิบัติงาน

and Social Sciences Vol 4 No 3 September December 2021 กระจายอำนาจไปจากส่วนกลางให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ถือเป็นกุญแจสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การคือการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การประวิตรธรรม 2562 การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานในส่วนต่างๆของหน่วยงานการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ตึกมากยิ่งขึ้น Yeo 1993 การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายเป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน Songsraboon et al 2021 และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้นการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร Damnoen et al 2021 นอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบ

แต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีมในการดำเนินงานของทีมอาจมีปัญหาเรื่องการจัดแย้งหรือมีความคิดที่ไม่ลงรอยกันมีการเกี่ยงงานกันเป็นเหตุให้สัมพันธ์ภายในทีมไม่ดีแต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะช่วย

ทั้งระดับปฏิบัติงานและผู้บริหารในองค์กรดังต่อไปนี้ 11 ระดับผู้ปฏิบัติงานการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กรก็ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่องานเพราะเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะที่ตนเองเป็นคนเสนอแนวคิดได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานมากขึ้นดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้น 12 ระดับผู้บริหารในระดับนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้บังคับบัญชาโดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายและเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น 2 ความสำคัญต่อทีมงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีมและสมาชิกในการดำเนินงานของทีมอาจมีปัญหาเรื่อง 158 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020 ความขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันมีการเกี่ยงกันทำงานเป็นเหตุให้สัมพันธ์ภายในทีมไม่ดีแต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมพลังอำนาจมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานให้ทุกคน

ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนางานของทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มขึ้น 51 53 3 ความสำคัญต่อองค์กรคินลอว์ Kinlaw กล่าวว่าเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากรโดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงานซึ่งการเสริมสร้างอำนาจมีส่วน

ร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานผู้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้นมีความสำคัญต่อทีมงานโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสารประสานงานทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้นมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้งานประสบความสำเร็จทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการทำงาน 4 แนวคิด

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของ

และรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนอกจากองค์กรจะดำเนินงานตามที่วางเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตั้งนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้นมีความสำคัญต่อทีมงานโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสารประสานงานทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้นมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้งานประสบความสำเร็จทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถมีขวัญ

องค์กรนอกจากองค์กรจะดำเนินงานตามที่วางเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจใน 52 Linda Honold A Review of the Literature on Employee Empowerment Empowerment in Organizations 5 no 4 1997 20212 53 Belinda E Puetz Empowerment in Occupational Health Nursing Wielding Power through Expertise AAOHN Journal

และพัฒนาการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นยังยุทธศาสตร์ 2541 ในระดับองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ให้สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จเป็นการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนอกจากองค์กรจะดำเนินงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือร่วมใจกันทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้ในหลายๆด้านเช่นให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Wilson Laschinger 1994 Kinlaw 1995 McDermott Laschinger Shamian 1996 ผลการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นไปในทางเดียวกับการศึกษาของไตรรัตน์ทองสัมฤทธิ์ 2548 เรื่องปัจจัยเกื้อหนุนและสุขภาพของผู้สูงอายุได้รับจาก SOCIAL WORK AND SOCIAL WELFARE FACULTY HUACHIEW CHALERMPRAKIEI UNIVERSITY คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคมมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 59 JOURNAL OF SOCIAL SYNERGY การเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครซึ่งพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมทำงานอาสาสมัครมี 5 ประการได้แก่ปัจจัยลักษณะทางประชากรปัจจัยทางเศรษฐกิจปัจจัยทางสังคมปัจจัยทางวัฒนธรรมและปัจจัยด้านสุขภาพโดยปัจจัย

ปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญในหลายระดับทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานระดับทีมงานระดับผู้บริหารรวมถึงระดับองค์กรด้วยหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของเกอร์และคานูโก Conger Kanungo อ้างถึงใน Lashley เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอนดัง

ซึ่งทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น 3 ความสำคัญต่อองค์กรผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติได้การให้ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนอกจากองค์กรจะดำเนินงานตามที่วางเป้าหมายไว้แล้วการร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและมีระบบการสร้างรางวัลที่ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตั้งนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรทั้งผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าเพิ่มศักยภาพการทำงานมากขึ้นมีความสำคัญต่อทีมงานโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันติดต่อสื่อสารประสานงานทำให้ผลผลิตการทำงานสูงขึ้นมีความสำคัญต่อองค์กร

ทางวาจาลดลงจนผ่านทางบรรยากาศการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและการไว้วางใจกัน 4 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้นและตระหนักในความสามารถของตนเอง 5 ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมกระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร 53 55 คินลอว์ Kinlaw ได้เสนอรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ Empowerment Process Management Model ประกอบด้วยสองส่วนคือ ขึ้น

รู้สึกไร้พลังอำนาจซึ่งอาจรวมถึง 2 การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารใช้เทคนิคทางด้านการบริหารเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมากยิ่งขึ้นโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในการทำงานด้วยกระบวนการนี้ 3 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองจากหลายแห่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองจากหลายแห่งให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาข้อมูลเหล่านี้อาจได้มาจากการประเมินตนเองการสังเกตผู้อื่นการให้ผลตอบรับทางวาจาลดลงจนผ่านทางบรรยากาศการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและการไว้วางใจกัน 4 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมพลังอำนาจบุคลากรมีความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้นและตระหนักในความสามารถของตนเอง 5 ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมกระบวนการนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรวารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคมธันวาคม 2562 พัชรนศุภจินดาวารสารกาญจนาสุขศึกษ 291 210 ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจผู้บริหารมีความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานพร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมเห็นความสำคัญของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสอดคล้องกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับนักศึกษา

มาโดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 54 56 สก๊อตและเจฟเฟอ Scott Jaffe ได้เสนอรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้ 1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนคือให้ความถูกต้องเป็นธรรม 11 การให้ความถูกต้องเป็นธรรมคือให้ความเสมอภาคทุกคน

งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จะเข้เขต 1 30 ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เมษายนกันยายน 2556 วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จะเข้เขต 1 สมมติฐานการวิจัย 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จะเข้เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 01 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จะเข้เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 01 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสก๊อตและเจฟเฟอ Scott and Jaffe 1991 ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีวิธีการทั้งหมด 5 วิธีดังนี้ 1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ 1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม validation คือให้ความเสมอภาคกับทุกคนให้เงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการที่ยุติธรรมมีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆตามความสนใจและความสามารถ 2 การให้สารสนเทศ information คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานรวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ 3 การให้การมีส่วนร่วม participation คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

48 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ติดต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิตไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหารต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการอิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองรวมถึงการได้รับผล

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้จะเข้เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 01 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสก๊อตและเจฟเฟอ Scott and Jaffe 1991 ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีวิธีการทั้งหมด 5 วิธีดังนี้ 1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ 1 การให้ความถูกต้องเป็นธรรม validation คือให้ความเสมอภาคกับทุกคนให้เงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการที่ยุติธรรมมีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆตามความสนใจและความสามารถ 2 การให้สารสนเทศ information คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานรวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ 3 การให้การมีส่วนร่วม participation คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ติดต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิตไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหารต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการอิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองรวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ 3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานภาวะผู้นำของบุคคลในองค์การ

ตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร 3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่าองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใดกระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมหรือในสวน

การให้ความถูกต้องเป็นธรรม validation คือให้ความเสมอภาคกับทุกคนให้เงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการที่ยุติธรรมมีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆตามความสนใจและความสามารถ 2 การให้สารสนเทศ information คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานรวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 3 การให้มีส่วนร่วม participation คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารคือผู้มีส่วนสำคัญในส่วนนี้ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิตไม่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหารต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการมีอิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเองรวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร 3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่าองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใดกระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติและการตัดสินใจในที่งานหรือในสวนงานที่ตนเองรับผิดชอบ 4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร

งานที่ตนเองรับผิดชอบ 4 การสร้างบรรยากาศในองค์กรองค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานนอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่แต่หมายถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร 5 การสร้างทีมงานสิ่ง

ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใดกระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติและการตัดสินใจในที่งานหรือในสวนงานที่ตนเองรับผิดชอบ 4 การสร้างบรรยากาศในองค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานนอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่แต่หมายถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึงความยืดหยุ่นในการสนองต่อความต้องการความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร 31 ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เมษายนกันยายน 2556 วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 5 การสร้างทีมงานสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรก็คือการสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กันการฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงานการกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานนั้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบมีอิสระในการทำงานมีอำนาจการตัดสินใจและได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรมการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใช้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน 2554 ตามคู่มือ

สำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือการสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กันการฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงานการกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือความรู้สึกเป็นเจ้าของหน้าที่ความรับผิดชอบอิสระในการทำงานอำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือผลตอบแทน

ที่ได้นำมาใช้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่แต่หมายถึงความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึงความยืดหยุ่นในการสนองต่อความต้องการความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร 31 ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เมษายนกันยายน 2556 วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 5 การสร้างทีมงานสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรก็คือการสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กันการฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงานการกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานนั้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบมีอิสระในการทำงานมีอำนาจการตัดสินใจและได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรมการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใช้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน 2554 ตามคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม พศ 2554-2558 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1 ผลการจัดการศึกษาพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น 2 การบริหารจัดการศึกษาพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมี 2 ประการคือ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

หมายของคำว่าชุมชนเข้มแข็งฉัตรทิพย์นาถสภาได้กล่าวถึงความเข้มแข็งของชุมชนว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทั้งนี้เพราะว่าความเข้มแข็งของชุมชนจะแก้ไขปัญหาทั้งในระดับชุมชนและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศไปพร้อมกันอย่างบูรณาการความเข้มแข็งของชุมชนนี้เป็นรากฐานที่สำคัญของประชาสังคม Civil Society ที่ทุกคนเอื้ออาทรต่อกันมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกันและยังเห็นว่าการพัฒนาชุมชนและสังคม

แนะแนวทางการพัฒนาตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีอย่างไรบ้างที่จะทำให้ชุมชนตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีมีความเข้มแข็งและสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 21 เพื่อศึกษาทบทวนสถานการณ์ในการพัฒนาชุมชนที่ผ่านมาของชุมชนตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรี 22 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีสู่การเป็นชุมชนเข้มแข็งจัดการตนเองอย่างยั่งยืน 3 ขอบเขตของการวิจัยผู้วิจัยทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งสู่การจัดการตนเองอย่างยั่งยืนของตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีเกี่ยวกับสถานการณ์ในการพัฒนาชุมชนตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีที่ผ่านมาตั้งแต่ปีพศ 2537 2562 รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งและสามารถจัดการตนเองได้อย่างยั่งยืน 4 แนวคิดของการวิจัย 41 แนวคิดชุมชนเข้มแข็งการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทั้งนี้เพราะว่าความเข้มแข็งของชุมชนจะแก้ไขปัญหาทั้งในระดับชุมชนและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศไปพร้อมกันอย่างบูรณาการความเข้มแข็งของชุมชนนี้เป็นรากฐานที่สำคัญของประชาสังคม Civil Society ที่ทุกคนเอื้ออาทรต่อกันมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนและสังคมร่วมกันและยังเห็นว่าการพัฒนาชุมชนและสังคมไม่อาจสำเร็จได้โดยการกระทำเป็นเรื่องๆแยกกันไปแต่ต้องทำเชื่อมโยงอย่างมีบูรณาการพร้อมกันโดยมีความเข้มแข็งของชุมชนเป็นตัวตั้งในการพัฒนาจนผู้บริหารและนักพัฒนาได้กล่าวว่าเป็นทางเลือกสังคมไทยคาบออยู่ที่มีบ้านชุมชนหรือการพัฒนาที่ยั่งยืน

สมาชิกในชุมชนสมาชิกในชุมชนมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมมีอาชีพสามารถเลี้ยงตัวเองได้ครอบครัวมีความอบอุ่นมีความรักใคร่ปรองดองกันมีความอบอุ่นรักใคร่ปรองดองกันอยู่พร้อมหน้าและมีสุขภาพที่แข็งแรงสมาชิกในชุมชนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนได้ด้วยการมีส่วนร่วม 60 62 สอดคล้องกับสูตรดาวสุขเกษมกล่าวว่าคุณเข้มแข็งหมายถึงชุมชนที่สมาชิกมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันพัฒนาเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อ

รวม Holistic จึงทำให้ระบบความคิดในการแก้ไขปัญหาไม่ได้เชื่อมโยงไปสู่แนวคิดที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง 8 ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งเป็นชุมชนที่มีความสามัคคีมีความซื่อสัตย์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการรวมกลุ่มองค์กรในชุมชนผู้นำมีคุณธรรมมีวิสัยทัศน์และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชนมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมมีอาชีพสามารถเลี้ยงตัวเองได้ครอบครัวมีความอบอุ่นรักใคร่ปรองดองกันมีความอบอุ่นรักใคร่ปรองดองกันอยู่พร้อมหน้าและมีสุขภาพที่แข็งแรงสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนได้ด้วยการมีส่วนร่วม 9 นอกจากนั้นชุมชนเข้มแข็งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันพัฒนาเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกในชุมชนโดยสามารถบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆหรือดำเนินกิจกรรมพัฒนาต่างๆได้ด้วยชุมชนเองรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในชุมชนได้ 10 ในการศึกษาตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีจะเป็นการนำเอาแนวทางการพัฒนาชุมชนชนบทท้องถิ่นเพื่อการจัดการแก้ไขปัญหาของตนเองผ่านการดำเนินงานในพื้นที่ตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีซึ่งจะประกอบได้ด้วย 7 หมู่บ้านได้แก่บ้านแหลมไผ่บ้านทุ่งโพธิ์บ้านทุ่งแฝกบ้านคลองดาหมื่นบ้านคลองเตยบ้านคลองปลาตุลและบ้านนิคมสหกรณ์ซึ่งเป็นชุมชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักบนพื้นที่ราบเชิงเขาแต่กลับพบว่าชุมชนตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีเพื่อดำเนิน 6 รหัสภัทรสุขสมเกษมปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี

พวงงามการจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่นกรุงเทพมหานครพืชรพิมพ 2553 217 62 สัมพันธ์เดชะอภิกการวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเอกสารประกอบการเสวนาวิชาการเรื่องการวิจัยเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นภาคเหนือ 2545 10 11 63 สุธิดาบัวสุขเกษมแนวทางการพัฒนาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีวิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2554 40

ราชบัณฑิตยสถานฉบับที่เดิมกราคมเมษายน๒๕๕๕นักบริหารเกษียณชีพตภษาองค์กรชุมชนกับการพัฒนาท้องถิ่นศึกษาศาสตร์สภาองค์กรชุมชนตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดสงขลารายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตการปกครองท้องถิ่นบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น๒๕๕๕ลัดดาวัลย์เพชรโรจน์และอัจฉราขำนิประศาสน์ระเบียบวิธีการวิจัยกรุงเทพมหานครพืชรพิมพ๒๕๕๗สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนสภาองค์กรชุมชนรวมพลังสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเอกสารประกอบการมหกรรมวิถีพลังไท่วันที่๑๓๓๗พฤศจิกายน๒๕๕๐ณสวนอัมพรกรุงเทพมหานครสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนสภางค์จันทานิชการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพพืชรพิมพ๒๕๕๗กรุงเทพมหานครพืชรพิมพ๒๕๕๗มหาวิทยาลัย๒๕๕๒สุธิดาบัวสุขเกษมแนวทางการพัฒนาบทบาทของสภาองค์กรชุมชนในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาตามลุ่มพะอื้ออาเภอนาดั้งหวัดปราจีนบุรีวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์๒๕๕๔เว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติออนไลน์แหล่งที่มา http wwwnesdbgoth ๒๕ กันยายน๒๕๖๐ 19 254271indd 271 27 8 2563 19 32 36

เอื้ออาทรต่อกันมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจจิตใจสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมมีผู้นำตามธรรมชาติเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันดังกล่าวโดยมีผู้นำหลายคนทั้งหญิงและชายความเข้มแข็งของชุมชนจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชุมชนนั้น มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งเพียงใดทั้งนี้องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งจะต้องมีการเตรียมคนและชุมชนด้วยการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็ง

ร่วมกันมีมิตรภาพและความเอื้ออาทรต่อกันมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจจิตใจสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมมีผู้นำตามธรรมชาติเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันชุมชนคุณธรรมเกิดจากการรวมตัวของคนการกระทำของคนเกิดจากใจเป็นเช่นเดียวกับร่างกายที่พัฒนาแบบแยกส่วนหรือเป็นส่วนๆไม่ได้เช่นร่างกายมีอวัยวะต่างๆมากมายจะพัฒนาแค่อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ทุกส่วนของร่างกายต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันแบบบูรณาการจึงจะเกิดความสมดุลเกิดดุลยภาพหรือความเป็นปรกติสุขยั่งยืนการพัฒนาประเทศองค์กรชุมชนก็เช่นเดียวกันในการพัฒนาทุกอย่างต้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบเช่นหากต้องการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจต้องมองที่พื้นฐานของชุมชนวัฒนธรรมสภาพการศึกษาความถนัดในอาชีพต่างๆของชุมชนเราต้องมองปัญหาทั้งระบบต้องหาฐานของชุมชนให้เข้มแข็งมั่นคงรากฐานของชุมชนต้องแน่นเมื่อเกิดผลกระทบลมแรงรากฐานที่มั่นคงก็จะยืนหยัดอยู่ได้สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบองค์รวมสาเหตุที่ชุมชนคุณธรรมในช่วงต้นทศวรรษต่างๆต้องทำการพัฒนาปรับเปลี่ยนเพราะความซับซ้อนและความหลากหลายของชุมชนการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้นซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่างๆเช่นการรีแบรนด์ Reengineering การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย Business Unit เป็นต้นทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจทำให้ฝ่ายบริหาร

เพื่อเป็นฐานรองรับการแก้ปัญหาและการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมกันทุกด้านโดยมีหน่วยงานทั้งของภาครัฐองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศผนึกกำลังดำเนินงานการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ด้วยตนเองด้วยการกระตุ้นและสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมให้ชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันทำและ 64 ชาติชายแดนเชียงใหม่การบริหาร

พร้อมกันโดยมีความเข้มแข็งของชุมชนเป็นตัวตั้งในการพัฒนาคนผู้บริหารและนักพัฒนาได้กล่าวว่าเป็นทางเลือกสังคมไทยคาบออยู่ที่มีบ้านชุมชนหรือการพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องสร้างพลังให้ชุมชนในท้องถิ่น 11 โดยที่ความเข้มแข็งของชุมชนจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชุมชนนั้น มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งเพียงใดทั้งนี้องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งจะต้องมีการเตรียมคนและชุมชนด้วยการเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็งเพื่อเป็นฐานรองรับการแก้ปัญหาและการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมกันทุกด้านโดยมีหน่วยงานทั้งของภาครัฐ 11 ภารกิจพวงงวมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนมปท 2545 วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปางปีที่ 10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคมสิงหาคม 2564 20 องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคีการพัฒนาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศผนึกกำลังดำเนินงานการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ด้วยตนเองด้วยการกระตุ้นและสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมให้ชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันทำและมีการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว 12 42 แนวคิดชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเองถือได้ว่าเป็นการบริหารจัดการทุนคนองค์กรชุมชนทรัพยากรฯเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืนชุมชนท้องถิ่นมีจิตสำนึกสาธารณะรู้เป้าหมายเชื่อมวิถีและพลังชุมชนมีความสามารถในการจัดการชุมชนและจัดความสัมพันธ์กับภาคีใช้แผนการจัดการความรู้และทุนชุมชนแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง

56 มีการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาวทั้งนี้ก็มีกิจกรรมหลักๆที่ดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสรุปได้ดังนี้การเสริมสร้างกระบวนการการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตโดยพัฒนาศักยภาพให้คนในชุมชนรวมกลุ่มกันร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและร่วมรักษาผลประโยชน์ของชุมชนด้วยตนเองรวมทั้งให้ความสำคัญต่อการปรับวิถีคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรภาครัฐจากการเป็น

ตระหนักถึงปัญหาของตนเองวางแผนดำเนินการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเองและสามารถพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็งได้ซึ่งความเข้มแข็งของชุมชนนี้คือการที่ประชาชนในชุมชนต่างๆของชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนโดยมีการเรียนรู้การจัดการและการแก้ไขปัญหาด้วยกันเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในชุมชนและมีผลกระทบต่อภายนอกชุมชนให้ดีขึ้นตามไปด้วยซึ่งการวิจัยท้องถิ่นมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ด้วยการกระตุ้นและสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมรวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมให้ชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันทำและมีการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยวชิรวัชร 2559 ได้อธิบายหลักที่ใ้ดำเนินการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไว้ดังนี้ 1 การส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤตงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นเน้นการพัฒนาศักยภาพให้คนในชุมชนรวมกลุ่มกันร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและร่วมรักษาผลประโยชน์ของชุมชนด้วยตนเองรวมทั้งให้ความสำคัญกับการปรับวิถีคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรภาครัฐจากการเป็นผู้สั่งมาเป็นผู้สนับสนุนในการจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชนเอง 2 การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในลักษณะร่วมคิดร่วมทำและร่วมเรียนรู้งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นมีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนให้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสวัสดิภาพของชุมชนการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน

ผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุนชุมชนในการจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชนเองซึ่งหน่วยงานต่างๆที่มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤติของชุมชนได้แก่หน่วยงานของรัฐที่มีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนในชุมชนต่างๆองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคีการพัฒนาต่างๆการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในลักษณะร่วมคิดร่วมทำและร่วมเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนประกอบด้วยกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนได้มีการเรียนรู้และ

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไว้ดังนี้ 1 การส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤติงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นเน้นการพัฒนาศักยภาพให้คนในชุมชนรวมกลุ่มกันร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและร่วมรักษาผลประโยชน์ของชุมชนด้วยตนเองรวมทั้งให้ความสำคัญกับการปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานของบุคลากรภาครัฐจากการเป็นผู้สั่งมาเป็นผู้สนับสนุนในการจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชนเอง 2 การส่งเสริมกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในลักษณะร่วมคิดร่วมทำและร่วมเรียนรู้งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นมีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนให้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสวัสดิภาพของชุมชนการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนการค้นหาคำศัพท์และการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนการจัดทำแผนความต้องการของชุมชนรวมทั้งการสร้างประชาคมภายในชุมชนและการสร้างเครือข่ายของชุมชนนอกจากนี้การวิจัยเพื่อท้องถิ่นยังสามารถอธิบายความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในชุมชนได้อย่างชัดเจนรวมถึงการสนับสนุนความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในชุมชนด้วยโครงการต่างๆของแต่ละพื้นที่ในการนำเสนอข้อเสนอต่างๆของการมีส่วนร่วมในชุมชนซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น Flicker and Savan 2006 โดยการมีส่วนร่วมในชุมชนหรือการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ Interactive learning through action เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1 ความรู้ได้แก่ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่างๆทั้งเก่าและใหม่ที่เกี่ยวข้องกันเรื่องที่ทำอาจเป็นความรู้ในตัวบุคคลหรือความรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย 2

เปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสวัสดิภาพของชุมชนการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนการค้นหาคำศัพท์และการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนการจัดทำแผนความต้องการของชุมชนรวมทั้งการสร้างประชาคมภายในชุมชนและการสร้างเครือข่ายชุมชนซึ่งกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะนี้ดังเช่นกิจกรรมของโครงการความร่วมมือไทยสหประชาชาติ Thai UNCAP โครงการกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม SIF เป็นต้นองค์ประกอบและลักษณะของชุมชนเข้มแข็งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของแต่ละชุมชน

เพื่อการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสวัสดิภาพของชุมชนการฟื้นฟูอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนการค้นหาคำศัพท์และการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนการจัดทำแผนความต้องการของชุมชนรวมทั้งการสร้างประชาคมภายในชุมชนและการสร้างเครือข่ายของชุมชนนอกจากนี้การวิจัยเพื่อท้องถิ่นยังสามารถอธิบายความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในชุมชนได้อย่างชัดเจนรวมถึงการสนับสนุนความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในชุมชนด้วยโครงการต่างๆของแต่ละพื้นที่ในการนำเสนอข้อเสนอต่างๆของการมีส่วนร่วมในชุมชนซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น Flicker and Savan 2006 โดยการมีส่วนร่วมในชุมชนหรือการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ Interactive learning through action เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1 ความรู้ได้แก่ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่างๆทั้งเก่าและใหม่ที่เกี่ยวข้องกันเรื่องที่ทำอาจเป็นความรู้ในตัวบุคคลหรือความรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย 2 การเรียนรู้เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเพราะถ้ามีแต่ความรู้แต่ไม่มีการเรียนรู้ก็ไม่มีความรู้ที่นำไปใช้ได้แต่เป็นการปฏิบัติเรียนรู้คนเดียวก็ไม่สำเร็จต้องเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของหลายๆฝ่าย 156 วารสารเกษตรพระจอมเกล้า 3 การจัดองค์กรเมื่อทำงานร่วมกันผู้นำตามธรรมชาติจะเกิดขึ้นเกิดองค์กรการจัดการหรือเรียกว่าองค์กรชุมชนขององค์กรเป็นเครื่องมือการจัดการที่ช่วยให้การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติเป็นไปได้อย่างขึ้นซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติถือว่าหัวใจของความประสบความสำเร็จประเด็น 2553 งานวิจัยท้องถิ่นกับการสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการทำวิจัยท้องถิ่นเนื่องจากงานพัฒนาชุมชนไม่สามารถดำเนินงานให้ลุล่วงได้ด้วยคนเพียงคน

57 1 มีบุคคลที่มีความหลากหลายที่รวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนที่เป็นทางการหรือไม่ก็ตาม 2 การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยผลประโยชน์สาธารณะร่วมกันของสมาชิกในชุมชน 3 การมีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเองและรักษาเอื้ออาทรต่อกันร่วมกันทำและรับผิดชอบต่อกันและกันในชุมชน 4 การมีอิสระในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมทำและร่วมกันรับผิดชอบ 5 มีการระดมการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเต็มที่และมี

มีส่วนร่วมของประชาชนโดยในแต่ละชุมชนจะมีการพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในมิติต่างๆเช่นมิติทางด้านเศรษฐกิจมิติทางด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมิติทางด้านสังคมและมิติทางด้านวัฒนธรรมซึ่งในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนนั้นอาจพัฒนาความเข้มแข็งได้เพียงบางมิติเท่านั้นเนื่องจากเงื่อนไขและกระบวนการที่นำไปสู่ความเข้มแข็งในแต่ละมิติของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันมันคงโดยใช้ทฤษฎีที่มีกีดกันเป็นข้อปฏิบัติสำคัญที่ทำให้เกิดผลคือความมั่นคงทางเศรษฐกิจทำให้มีทรัพย์สินเงินทองของตนเองได้เรียกว่าธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์มีจวบจนที่เรียกว่าหัวใจเศรษฐกิจชุมชนคุณธรรมที่หลากหลายที่รวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชนอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตามย่อมมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยผลประโยชน์สาธารณะและของสมาชิกมีจิตสำนึกของพระคัมภีร์ข้อใดข้อหนึ่งที่๒๒ฉบับที่๓๑มกราคมสิงหาคม๒๕๖๐ 37 การพึ่งตนเองรักและเอื้ออาทรต่อกันและมีความรักท้องถิ่นรักชุมชนมีอิสระในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมทำและร่วมรับผิดชอบมีการระดมใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมีการเรียนรู้เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายและติดต่อสื่อสารกันหลายรูปแบบมีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะของชุมชนอย่างต่อเนื่องมีการจัดการบริหารกลุ่มมีหลากหลายและเครือข่ายที่ดีมีการเสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของชุมชนสืบทอดกันตลอดไปลักษณะของชุมชนคุณธรรมเข้มแข็งในจังหวัดนนทบุรีมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

และชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง 2 สมาชิกของชุมชนพร้อมที่จะร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนและชุมชน 3 มีกระบวนการชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชนซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรชุมชนในลักษณะเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 4 สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมร่วมคิดตัดสินใจดำเนิน

ร่วมกับ Office of Social Development and Human Security Standards 2006 37 เพื่อทำให้คนในชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันอย่างไรก็ตามการทำการกิจกรรมต่างๆจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องรวมถึงมีระบบการจัดการที่ดี Department of Community Development 2008 27 ดังนั้นชุมชนหมายถึงชุมชนหรือกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันในสังคมโดยมีผลประโยชน์และเป้าหมายเดียวกันซึ่งการกระทำกิจกรรมต่างๆของสมาชิกในชุมชนจะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์กติกาเงื่อนไขและบรรทัดฐานเดียวกันซึ่งหากชุมชนมีการรวมกลุ่มกันโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการและประชาชนร่วมกันแก้ไขปัญหา รวมถึงการตั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งก่อให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็งขึ้นสภาพของชุมชนที่มีความเข้มแข็งตามแนวทางของคณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตมีลักษณะที่สำคัญคือสมาชิกในชุมชนต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนในการแก้ปัญหาและสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนได้ซึ่งสมาชิกในชุมชนต้องร่วมใจกันจัดปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเกิดการเรียนรู้จากการผ่านกระบวนการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชนภายใต้การสนับสนุนของผู้นำองค์กรชุมชนในกระบวนการดำเนินงานนั้นผู้นำองค์กรชุมชนต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิดร่วมตัดสินใจดำเนินงานติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาชุมชนผ่านกระบวนการชุมชน

58 6 มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วยการพัฒนาทุกด้านของชุมชนที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกคนและหวังการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน 7 การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุดไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไป 8 มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาอาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่นท้องถิ่นภาคราชการองค์กรเอกชนนักธุรกิจนักวิชาการและอื่นๆในลักษณะของการมีสัมพันธที่เท่าเทียมกันปัจจัยที่ทำให้การดา

ที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชนภายใต้การสนับสนุนของผู้นำองค์กรชุมชนในลักษณะเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมโปร่งใสและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมร่วมคิดตัดสินใจดำเนินงานติดตามและประเมินผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาของชุมชนผ่านกระบวนการชุมชนสมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของชุมชนมีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วยการพัฒนาทุกด้านของชุมชนที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุกคนและมุ่งหวังการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนการพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุดไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไปมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาอาจเป็นหมู่บ้านชุมชนอื่นๆท้องถิ่นภาคราชการองค์กรเอกชนนักธุรกิจนักวิชาการและอื่นๆในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันเศรษฐกิจ 2561 น 50 ซึ่งแนวทางการสร้างความเข้มแข็งดังกล่าวเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งยั่งยืนเพราะการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นมิติหรือมุมมองใหม่ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปสู่บุคคลและชุมชนเป็นสำคัญดังนั้นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สำคัญต้องเป็นการให้ความสำคัญสูงสุดกับคุณค่าของสิ่งแวดล้อมการขยายมิติเวลาไปสู่อนาคตและการเน้นเรื่องราวของความยุติธรรมซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนในอนาคตบำรุงสรรพคุณและบัวพลรมย์ 2548 น 33 บทวิเคราะห์ 1 แนวคิดชุมชนเข้มแข็งคำว่าชุมชนเข้มแข็งหมายถึงชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลหรือองค์กร

การบริหารจัดการที่ดี 6 การจัดทำโครงการต่างๆสามารถสนองตอบปัญหาของชุมชนหรือความต้องการของสมาชิก 7 การเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนเป็นไปอย่างกว้างขวาง 67 ประพันธ์ภัคติกุลรูปแบบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนกรุงเทพฯมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2549 24

ที่เกี่ยวข้องครบถ้วนเอกสารอ้างอิงชลาภญนุสาชันนารี 2548 กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนาชุมชน 65 กรุงเทพฯสำนักงานกองทุนและสนับสนุนการวิจัยฐานเศรษฐกิจ 2563 13 มกราคมสธแดงพบนักทองเที่ยวจินตดิษฐ์ไวรัสโคโรนาแรกในประเทศไทยสืบค้นวันที่ 22 ตุลาคม 2563 จาก <https://www.thansettakij.com/content/418730> ทองคุณหงส์พันธ์ 2528 การค้นหาและพัฒนาผู้นำท้องถิ่นในงานพัฒนาชุมชน 16 สกลนครวิทยาลัยครูสกลนคร ประพันธ์ภัคติกุล 2549 รูปแบบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนกรุงเทพฯมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมพิธีธรรมยุรัตน์และคณะ 2552 การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมหาวิทยาลัยนเรศวรวิจัยสรรคประเสริฐศรี 2544 ภาวะผู้นำ 1617 กรุงเทพฯ Diamond in Business World รหัสภัทรสุขสมเกษม 2559 ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีสารนิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สนรยาพลศรี 2547 ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชนพิมพ์ครั้งที่ 5 น 2223 กรุงเทพฯโอเดียนสโตร์สิทธิ์เยี่ยม

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ของชุมชนสามารถวัดได้จากปัจจัยพื้นฐานในชุมชนได้ดังนี้ 1 ชุมชนมีความรัก
 ความสามัคคีเกื้อหนุนกัน 2 ชุมชนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยส่วน
 รวม 3 ชุมชนมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 68 ออมรรัตน์
 มัททวิวงศ์แนวทางการจัดการชุมชนหมู่บ้านจัดสรรโครงการบ้านจางเพลสเพื่อ
 ณาไปสู่ชุมชนเข้มแข็งวิทนยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาพัฒนาชุมชนคณะ
 สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2553 27

แข็งแรงตามไปด้วยอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม
 เพราะคุณภาพชีวิตของคนจะดีหรือไม่ดีจะขึ้นอยู่กับอาชีพที่ยึดถือปฏิบัติในแต่ละ
 วันแต่ละเดือนและแต่ละปีคนในชุมชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เจ็บไม่ป่วยไม่
 ยากจนจะต้องมีกิจกรรมหรือมีอาชีพได้กระทำในแต่ละวันชุมชนจึงจะเกิดความ
 เข้มแข็งและมั่นคงตลอดจนไม่เกิดปัญหาสังคมในด้านอื่นๆการค้นพบนี้จึงวิวัฒน์
 2561 จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความเข้มแข็งของชุมชน
 พบว่าแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนควรส่งเสริมอาชีพให้กับ
 คนว่างงานส่งเสริมอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและอบรมให้ความรู้
 ตามความถนัดของคนในชุมชนพื้นที่ดูแล 2561 และพบว่าความเข้มแข็งของ
 ชุมชนกับเกณฑ์วัดปัจจัยความเข้มแข็งของชุมชนด้านความหลากหลายอาชีพกับ
 การมีรายได้พอเพียงมีความสัมพันธ์กันวิจัยดาแก้วกองและสุนันทารัตกุลเทวัญ
 2552 นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้มแข็งของชุมชนสามารถวัดได้จากปัจจัยพื้น
 ฐานในชุมชนได้ดังนี้ 1 ชุมชนมีความรักความสามัคคีเกื้อหนุนกัน 2 ชุมชนมีการ
 ตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยส่วนรวม 3 ชุมชนมีความมั่นคงและมีความ
 ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4 สมาชิกในชุมชนมีความมั่นคงในอาชีพและราย
 ได้ในครัวเรือน 5 มีการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
 6 ชุมชนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก 7 ชุมชนมีความทั่วถึงทาง
 ด้านสาธารณูปโภค

ในชุมชนและประชาสังคมที่เข้มแข็งจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่พอ
 สรุปได้ดังนี้ 1 จิตสำนึกประชาสังคม Civic Conciousness คือการสำนึกว่าตัว
 เองนั้นเป็นเจ้าของปัญหาของชุมชนมีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบและแก้ไข
 ปัญหากับฝ่ายต่างๆยอมรับในการรวมตัวและความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน
 ยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
 การแก้ไขปัญหาชุมชนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นชุมชน 2
 โครงสร้าง

เงินทุนของชุมชนเพื่อเป็นสินเชื่อให้แก่สมาชิกในชุมชนมีการจัดระบบการผลิต
 สามารถลดต้นทุนการผลิตในเรื่องการใช้เครื่องมือหรือเครื่องทุ่นแรงในการผลิต
 ความสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าการเพิ่มแหล่งรายได้ให้มีความหลาก
 หลายการทบทวนวรรณกรรมได้มาซึ่งตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยมีการศึกษา
 เอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้ทวีศักดิ์นพเกสร 2542 ได้กล่าวว่าชุมชนจะเข้มแข็งได้
 ต้องมีลักษณะของความเป็นประชาสังคมสูงโดยประชาสังคมจะมีส่วนในการถัก
 ทอความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชนและประชาสังคมที่เข้มแข็งจะต้องประกอบ
 ไปด้วยองค์ประกอบเหล่านี้คือ 1 จิตสำนึกประชาสังคม Civic Conciousness
 คือการสำนึกว่าตนเป็นเจ้าของปัญหาชุมชนและมีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบ
 และร่วมแก้ไขปัญหากับฝ่ายต่างๆยอมรับในการรวมตัวและความคิดเห็น
 อย่างเท่าเทียมกันด้วยมิตรภาพในการเรียนรู้ร่วมกันหรือแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ให้
 ความสำคัญกับศักยภาพของปัจเจกชนในชุมชนยอมรับและเห็นคุณค่าของความ
 แตกต่างหลากหลายของสมาชิกในชุมชนในการร่วมทางงานด้วยกันการมีส่วนร่วม
 ในกิจกรรมการแก้ปัญหาชุมชนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นชุมชน 2
 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนและการตัดสินใจการตัดสินใจในกิจกรรมสาธารณะ
 จะต้องดำเนินการหลังกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนซึ่งหมายถึงสิ่งซึ่งประชาชน
 เรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดกับคนในชุมชนสาธารณะ
 ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ไม่ใช่ประชาชนหรือชุมชนเพียงรับฟังข้อมูลและข้อเสนอ
 แนะเท่านั้นประชาชนจะต้องพูดคุยถกเถียงแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น

65 ดระหนักถึงศักยภาพจุดอ่อนของชุมชนสามารถกำหนดเป้าหมายของชุมชน
 และยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายได้พบว่าดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน
 ประกอบด้วยดัชนีย่อยที่สำคัญมี 5 ประการดังนี้ 70 72 1 ความสามารถในการ
 พึ่งตนเองของชุมชนหมายถึงการที่ชุมชนมีความเป็นอิสระ Autonomy ที่จะ
 กำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อให้เกิดประ
 โยชน์กับชุมชนโดยไม่หวังการพึ่งพิงจากภายนอกการติดต่อสัมพันธ์กับองค์กร
 ทางสังคมนอกชุมชนเป็นไปอย่าง

Mutualhelp และการพัฒนาชนบทด้วยแนวคิดการพึ่งตนเองให้ความสำคัญต่อ
 การที่ประชาชนสามารถริเริ่มหรือพัฒนาการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นด้วยตัวของ
 ตัวเองอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดการพึ่งตนเองได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากใน
 ฐานะที่เป็นกลวิธีใหม่ต่อการพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชนของประเทศแถบ
 แอฟริกาที่เห็นว่าแนวคิดการพึ่งตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะทำให้
 เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การมีชีวิตที่ดีกว่า Fonchong and Fonjong 2002
 84 และการพึ่งตนเองได้ของชุมชนยังช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลการศึกษาตัว
 แบบการจัดการชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืนกรณีศึกษาชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ของ
 ตำบลคลองพลูอำเภอเขาคิชฌกูฏจังหวัดจันทบุรี 83 นภภทรโหะวานนท์และ
 คณะ 2550 36 อธิบายความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนหมายถึงการที่
 ชุมชนมีความเป็นอิสระที่จะกำหนดทางเลือกในการจัดการกับปัญหาและดำเนิน
 กิจกรรมต่างๆเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนโดยไม่หวังพึ่งภายนอกทั้งนี้ยังมีมม
 มองว่าการพึ่งตนเองของชุมชนนั้นชุมชนจะต้องมีอำนาจในการต่อรองเพื่อให้
 เป็นไปตามเจตจำนงค้ของชุมชนและสามารถระดมทุนเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อ
 ชุมชนด้วยสัญญาสัญญาวิวัฒน์ 2534 ได้กล่าวถึงการพึ่งตนเองได้ 5 ด้านดังนี้ 1
 พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ Natural Resources Self Reliance 2
 พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ Economic Self Reliance 3 พึ่งตนเองทาง
 เทคโนโลยี Technological Self Reliance 4 พึ่งตนเองได้ทางสังคมและ
 วัฒนธรรม Socialculture Self Reliance 5 พึ่งตนเองได้ทางจิตใจ
 Psychological Self Reliance ฉัตรทิพย์นานถสกา 2529 กล่าวถึงเงื่อนไขของ
 การพึ่งตนเองให้ประสบความสำเร็จ 6 ประการคือ 1

67 24 บริษัทเชิงพื้นที่พื้นที่ตำบลนาป่าเดิมเป็นป่าที่มีสัตว์ป่าชุกชุมจนนายพรานคนหนึ่งชื่อพรานขวงได้เข้ามาถางป่าแห่งนี้เพื่อทำนาต่อมาได้มีผู้อพยพเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้นจนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่นาโล่งแจ้งจึงเป็นที่มาของชื่อนาป่าเทศบาลตำบลนาป่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 ในนามองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่าจากนั้นได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาป่าเมื่อ

เทศบาลตำบลนาป่าเทศบาลตำบลนาป่าตั้งอยู่ในเขตตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีห่างจากตัวเมืองชลบุรีประมาณ 6 กิโลเมตรเทศบาลตำบลนาป่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 ในนามองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่าจากนั้นได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาป่าเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 มีจวนสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่าตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 11 ถนนสุขประยูรตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี 20000 พื้นที่ตำบลนาป่าเดิมเป็นป่าที่มีสัตว์ป่าชุกชุมจนนายพรานคนหนึ่งชื่อ "พรานขวง" ได้เข้ามาถางป่าแห่งนี้เพื่อทำนาต่อมาได้มีผู้อพยพเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้นจนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่นาโล่งแจ้งจึงเป็นที่มาของชื่อนาป่า "นาป่าเมือง" นายอุบลบริหารงานไปรงใสใจสิ่งแวดล้อมเพียงพร้อมสาธารณูปการก้าวทางด้านเศรษฐกิจประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภูมิประเทศในเขตเทศบาลตำบลนาป่ามีลักษณะเป็นที่ราบดินเป็นดินทรายระดับใต้ผิวดินมีความลึกเฉลี่ยประมาณ 2 เมตรเป็นดินดานและหินดานมีภูเขาเตี้ยๆอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของพื้นที่เทศบาลตำบลนาป่ามีพื้นที่ทั้งหมด 18.30 ตารางกิโลเมตร (11,437 ไร่) มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียงดังนี้ ปัจจุบันเทศบาลตำบลนาป่ามีพื้นที่ครอบคลุมทั้งสิ้น 1 ตำบล 12 หมู่บ้าน ดังนี้ เทศบาลตำบลนาป่าแบ่งเขตการปกครองออกเป็นชุมชนจำนวน 16 ชุมชน ดังนี้ จากข้อมูลของกรมการปกครองประชากรในปลายปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนทั้งสิ้น 38,548 คน แบ่งเป็นชาย 19,027 คน และเป็นหญิง 19,521 คน มีจำนวน

อำเภอเมืองชลบุรีโดยตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีแบ่งเขตปกครองออกเป็น 12 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 บ้านนาล่าง หมู่ที่ 2 บ้านทองคอง หมู่ที่ 3 บ้านนาซัดแต หมู่ที่ 4 บ้านนาออก หมู่ที่ 5 บ้านบางกระเบง หมู่ที่ 6 บ้านนาเขื่อน หมู่ที่ 7 บ้านหนองพะเนียง หมู่ที่ 8 บ้านหนองทราย หมู่ที่ 9 บ้านบ่อมอญ หมู่ที่ 10 บ้านไร่บน หมู่ที่ 11 บ้านหนองบอน หมู่ที่ 12 บ้านหนองยายรัก ทั้งนี้ จาก 121 หมู่บ้าน

ในการวิจัยคือหมู่บ้านในอำเภอแม่ใจจังหวัดพะเยา จำนวน 66 ตำบล 66 หมู่บ้าน ดังนี้ \n 4 \n 2.1 ตำบลบ้านเหล่าประกอบด้วย \n 2.1.1 หมู่ที่ 1 บ้านเหล่าอ้อย 2.1.2 หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัว \n 2.1.3 หมู่ที่ 3 บ้านเหล่าเก่า 2.1.4 หมู่ที่ 4 บ้านเหล่าฮาด \n 2.1.5 หมู่ที่ 5 บ้านไร่อ้อย 2.1.6 หมู่ที่ 6 บ้านดงอินตา \n 2.1.7 หมู่ที่ 7 บ้านดงบุญนา 2.1.8 หมู่ที่ 8 บ้านสันกาแพง \n 2.1.9 หมู่ที่ 9 บ้านดงอินตาใต้ 2.1.10 หมู่ที่ 10 บ้านร่องศรีดอนมูล \n 2.1.10 หมู่ที่ 11 บ้านดงอินตาเหนือ 2.1.12 หมู่ที่ 12 บ้านเหล่าพัฒนา \n 2.1.13 หมู่ที่ 13 บ้านเด่นโพธิ์ทอง 2.1.14 หมู่ที่ 14 บ้านเหล่าศรีดอนตัน \n 2.2 ตำบลศรีถ้อยประกอบด้วย \n 2.2.1 หมู่ที่ 1 บ้านต้นแก 2.2.2 หมู่ที่ 2 บ้านต้นตะเคียน \n 2.2.3 หมู่ที่ 3 บ้านสันขวาง 2.2.4 หมู่ที่ 4 บ้านแม่ใจหางบ้าน \n 2.2.5 หมู่ที่ 5 บ้านป่าสัก 2.2.6 หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งป่าช้า \n 2.2.7 หมู่ที่ 7 บ้านข้าวตาด 2.2.8 หมู่ที่ 8 บ้านท่าด่านหาด \n 2.2.9 หมู่ที่ 9 บ้านสันติสุข 2.2.10 หมู่ที่ 10 บ้านผาแดง \n 2.2.11 หมู่ที่ 11 บ้านต้นผึ้ง 2.2.12 หมู่ที่ 12 บ้านป่าสักสามัคคี \n 2.2.13 หมู่ที่ 13 บ้านบางปูเลาะ \n 2.3 ตำบลป่าแฝกประกอบด้วย \n 2.3.1 หมู่ที่ 1 บ้านแม่เย็นใต้ 2.3.2 หมู่ที่ 2 บ้านป่าแฝกกลาง \n 2.3.3 หมู่ที่ 3 บ้านป่าแฝกเหนือ 2.3.4 หมู่ที่ 4 บ้านป่าแฝกดอย \n 2.3.5 หมู่ที่ 5 บ้านป่าแฝกใต้ 2.3.6 หมู่ที่ 6 บ้านหนองสระ \n 2.3.7 หมู่ที่ 7 บ้านใหม่สันคือ 2.3.8 หมู่

แบ่งออกเป็น 16 ชุมชน ดังนี้ ชุมชนที่ 1 บ้านนาล่าง หมู่ที่ 1 ชุมชนที่ 2 บ้านทองคอง หมู่ที่ 2 ชุมชนที่ 3 บ้านนาซัดแต หมู่ที่ 3 ชุมชนที่ 4 บ้านนาออก หมู่ที่ 4 ชุมชนที่ 5 บ้านทุ่งบางกระเบง หมู่ที่ 5 ชุมชนที่ 6 บ้านนาเขื่อน หมู่ที่ 6 ชุมชนที่ 7 บ้านหนองพะเนียง หมู่ที่ 7 ชุมชนที่ 8 บ้านหนองทราย หมู่ที่ 8 ชุมชนที่ 9 บ้านบ่อมอญ หมู่ที่ 9 ชุมชนที่ 10 บ้านไร่บน หมู่ที่ 10 ชุมชนที่

บ้านป่าสัก 2.2.6 หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งป่าช้า \n 2.2.7 หมู่ที่ 7 บ้านข้าวตาด 2.2.8 หมู่ที่ 8 บ้านท่าด่านหาด \n 2.2.9 หมู่ที่ 9 บ้านสันติสุข 2.2.10 หมู่ที่ 10 บ้านผาแดง \n 2.2.11 หมู่ที่ 11 บ้านต้นผึ้ง 2.2.12 หมู่ที่ 12 บ้านป่าสักสามัคคี \n 2.2.13 หมู่ที่ 13 บ้านบางปูเลาะ \n 2.3 ตำบลป่าแฝกประกอบด้วย \n 2.3.1 หมู่ที่ 1 บ้านแม่เย็นใต้ 2.3.2 หมู่ที่ 2 บ้านป่าแฝกกลาง \n 2.3.3 หมู่ที่ 3 บ้านป่าแฝกเหนือ 2.3.4 หมู่ที่ 4 บ้านป่าแฝกดอย \n 2.3.5 หมู่ที่ 5 บ้านป่าแฝกใต้ 2.3.6 หมู่ที่ 6 บ้านหนองสระ \n 2.3.7 หมู่ที่ 7 บ้านใหม่สันคือ 2.3.8 หมู่ที่ 8 บ้านแม่เย็นนอก \n 2.3.9 หมู่ที่ 9 บ้านป่าแฝกกลางเหนือ 2.3.10 หมู่ที่ 10 บ้านสระวังทอง \n 2.3.11 หมู่ที่ 11 บ้านป่าแฝกสามัคคี \n 2.4 ตำบลแม่ใจประกอบด้วย \n 2.4.1 หมู่ที่ 1 บ้านแม่ใจโปง 2.2.2 หมู่ที่ 2 บ้านด่างหนอง \n 2.4.3 หมู่ที่ 3 บ้านริมใจ 2.2.4 หมู่ที่ 4 บ้านสันต้นหมื่น \n 2.4.5 หมู่ที่ 5 บ้านศรีดอนแก้ว 2.2.6 หมู่ที่ 6 บ้านป่าดิงใต้ \n 2.4.7 หมู่ที่ 7 บ้านทุ่งโปง 2.2.8 หมู่ที่ 8 บ้านป่าดิงเหนือ \n 2.4.9 หมู่ที่ 9 บ้านทุ่งรวงทอง 2.2.10 หมู่ที่ 10 บ้านปงพัฒนา \n 5 \n 2.5 ตำบลแม่สูกประกอบด้วย \n 2.5.1 หมู่ที่ 1 บ้านแม่สูกเหนือ 2.5.2 หมู่ที่ 2 บ้านแม่สูก \n 2.5.3 หมู่ที่ 3 บ้านแม่จว้าเหนือ

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ต่อความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวพบว่าค่าเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวรายด้านและโดยรวมหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ t29 4217 pvalue 001 การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวมีความสามารถในการดูแลตนเองดีขึ้นทั้งด้านโภชนาการออกกำลังกายสังคมจิตใจจิตวิญญาณและความรับผิดชอบต่อสุขภาพทั้งนี้จึงควรนำรูป

ซึ่งสูงกว่าก่อนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง X 222 SD 058 วารสารการพยาบาลและการศึกษาปีที่ 8 ฉบับที่ 4 ตุลาคมธันวาคม 2558 38 อภิปรายผลจากผลการวิจัยพบว่าผลของโปรแกรมการสร้างเสริมพลังอำนาจต่อการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวผู้ป่วยในครอบครัวก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 โดยผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการดูแลตนเองด้านโภชนาการด้านการออกกำลังกายด้านสังคมด้านจิตใจด้านจิตวิญญาณและด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรมทั้งนี้เนื่องมาจากโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนอกจากจะให้ความรู้ในการดูแลตนเองแล้วยังสร้างความตระหนักให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวให้เห็นคุณค่าของความสามารถในการดูแลตนเองสร้างแรงจูงใจโดยการรับรู้ชีวิตของตนเองมีความหมายต่อการดูแลผู้อื่นและตนเองและรับรู้ถึงโอกาสที่จะส่งเสริมสุขภาพตนเองทำให้เกิดการยอมรับและภูมิใจในการที่จะดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเต็มใจโดยการให้ความรู้การศึกษาจากคู่มือการดูแลตนเองและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการเข้ากลุ่มกิจกรรมและลงมือปฏิบัติกิจกรรมทำให้ผู้ดูแลเกิดพลังอำนาจและมีความมุ่งมั่นที่จะดูแลตนเองอย่างมีความรู้และเข้าใจสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้ดูแลผู้ป่วยมีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยเพิ่ม

แบบโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจมาพัฒนาแนวทางในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวกลุ่มอื่นๆเพื่อเพิ่มความสามารถในการดูแลตนเองโดยเน้นการค้นพบสถานการณ์ตามจริงการรับรู้คุณค่าและความสามารถในการตัวเองเพื่อให้เกิดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมและมีความยั่งยืนที่จะปฏิบัติในการดูแลให้มีประสิทธิภาพต่อไป 74 ศิริรัตน์จุลสารการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการ

อำนาจสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ t 29 4217 pvalue 001 การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวมีความสามารถในการดูแลตนเองดีขึ้นทั้งด้านโภชนาการออกกำลังกายสังคมจิตใจจิตวิญญาณและความรับผิดชอบต่อสุขภาพทั้งนี้จึงควรนำรูปแบบโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจมาพัฒนาแนวทางในการดูแลตนเองของผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวกลุ่มอื่นๆเพื่อเพิ่มความสามารถในการดูแลตนเองโดยเน้นการค้นพบสถานการณ์ตามจริงการรับรู้คุณค่าและความสามารถในการตัวเองเพื่อให้เกิดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมและมีความยั่งยืนที่จะปฏิบัติในการดูแลให้มีประสิทธิภาพต่อไปคำสำคัญผู้ดูแลผู้ป่วยในครอบครัวการสร้างเสริมพลังอำนาจการดูแลตนเองอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มจรสวทศพิษณุโลก Journal of Nursing and Education Volume 8 Number 4 October December 2015 31 Effects of Empowerment program on Selfcare Ability of a Family Caregiver Supaporn Naewbood DrPH Public Health Nursing Abstract The purpose of this quasi experimental research one group pre posttest design was to determine the effects of empowerment program on family caregiver s selfcare ability The sample group was 50 family caregivers under the charge of the Wangie tok Health Promoting District Hospital Bangrakram district Phitsanulok province The participants were participated in the empowerment program for sixteen weeks The empowerment program included 4 stages 1 discovering of the real situation 2 reflecting critical thinking Recognizing the selfesteem of caregivers in the family 3 choosing suitable

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

73 วัชรดาเสด็จ 74 76 ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่า 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานรอง

อบรมและการพัฒนา 441 SD 062 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ 441 SD 068 ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ 440 SD 068 และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 433 SD 069 1164 วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน ธันวาคม 2564 ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD มีค่าอยู่ระหว่าง 060 068 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร SD ระดับความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X1 451 065 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X2 444 062 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X3 433 069 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X4 441 062 มากที่สุดการให้ความรู้และสารสนเทศ X5 441 068 มากที่สุดให้ข้อมูลป้อนกลับ X6 440 068 มากที่สุดความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X7 456 068 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X8 456 061 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X9 450 065 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X10 457 060 มากที่สุดรวม Xtot 447 059 มาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 457 SD 039 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 466 SD 041 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 456 SD 047

ลงมาด้านให้การยอมรับด้านให้ความไว้วางใจด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบด้านยอมรับข้อผิดพลาดด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านการให้ความรู้และสารสนเทศด้านให้ข้อมูลป้อนกลับและด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐาน

การมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน ธันวาคม 2564 ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD มีค่าอยู่ระหว่าง 060 068 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร SD ระดับความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X1 451 065 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X2 444 062 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X3 433 069 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X4 441 062 มากที่สุดการให้ความรู้และสารสนเทศ X5 441 068 มากที่สุดให้ข้อมูลป้อนกลับ X6 440 068 มากที่สุดความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X7 456 068 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X8 456 061 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X9 450 065 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X10 457 060 มากที่สุดรวม Xtot 447 059 มาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 457 SD 039 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 466 SD 041 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 456 SD 047 อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือด้านการจัดการเรียนรู้ 449 SD 044 เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD มีค่าอยู่ระหว่าง 041 047 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังตารางที่ 2

คณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนและด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกันมีนัยสำคัญทางสถิติและอาชัญญารัตนอุบล 75 77 ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครู

ตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้แก่การปฏิบัติหน้าที่ครูการจัดการเรียนรู้และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนครูต้องร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนสรุป 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 อยู่ในระดับปานกลาง rxy 662 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน 1169 Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences Vol 4 No 3 September December 2021 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศมีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้ายดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศให้มากขึ้นควรมีการพบบุคลากรไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทสถานศึกษาควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทั้งในด้านหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายขอบเขต

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ในการสร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนการติดตามผลการดำเนินงานและการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่น ๆ งานวิจัยเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน 76 วัชรดาเสด็จการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีรายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศิลปากร 2564 บทคัดย่อ 77 มิ่งขวัญคงเจริญและอาัญญารัตน์ อุดมการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง

เดียวกันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรียังผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงเท่าใดหรือทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้นดังภาพที่ 2 1168 วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน ธันวาคม 2564 ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบกรมมอบหมายอำนาจหน้าที่การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศการฝึกอบรมและการพัฒนาการให้ความรู้และสารสนเทศการให้ข้อมูลย้อนกลับการให้การยอมรับการให้ความไว้วางใจการยอมรับข้อผิดพลาดและการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสองที่ผู้บริหารแสดงออกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้แก่การปฏิบัติหน้าที่ครูการจัดการเรียนรู้และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนครูต้องร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนสรุป 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 อยู่ในระดับปานกลาง rxy 662 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน 1169 Journal

74 รัชนีพรสุขสมเกษม 76 78 ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีคือ 1 ปัจจัยผู้นำชุมชนอุทิศตนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2 ปัจจัยสมาชิกในชุมชนยอมรับบทบาทของกรรมการชุมชน 3 ปัจจัยชุมชนมีกระบวนการบริหารงานในชุมชน

ผลประโยชน์และด้านการติดตามและประเมินผลเจตนาสนธิสัญญาสังฆพัณธ์และคณะ 2559 สอดคล้องกับวิสิทธิ์ชัยมัยและอุษณากรทวาทะรมย์ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบอำเภอเกาะจันทร์จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่าชุมชนได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านต่างๆทั้งด้านองค์ความรู้การวางแผนการพัฒนาแผนชุมชนด้านงบประมาณและลงไปช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆของชุมชนที่เกิดจากความต้องการของชุมชนเองวิสิทธิ์ชัยมัยและอุษณากรทวาทะรมย์ 2561 และยังสอดคล้องกับว่าที่ร้อยตรีพีภัทร์สุขสมเกษมได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผล 406 Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology Vol5 No9 September 2020 ต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีคือ ปัจจัยผู้นำชุมชนอุทิศตนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีปัจจัยชุมชนกับเทศบาลมีความร่วมมือกันและปัญหาอุปสรรคที่มีต่อผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและปัจจัยชุมชนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเทศบาลมีการจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับชุมชนของเทศบาลจะทำให้ชุมชนได้เรียนรู้การทำงานโดยการพึ่งพาตนเองของชุมชนว่าที่ร้อยตรีพีภัทร์สุขสมเกษม 2559 2 รูปแบบกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษากุดเข่งตำบลนางามอำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดประกอบด้วย 3 รูปแบบดังนี้รูปแบบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติสร้างความสัมพันธ์

แก่สมาชิกในชุมชนและคณะกรรมการชุมชนกมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้ววิระพงค์เรื่อง กุณและสายใจขุนประเสริฐ 77 79 ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนพุน้ำเพ็ญเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครพบว่าคุณลักษณะชุมชนเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเพ็ญสะท้อนได้จากความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนการมีวิสัยทัศน์ของชุมชนและความรักและหวงแหนชุมชนโดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเพ็ญได้แก่ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือญาติลักษณะการ

จังหวัดนนทบุรีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีคือปัจจัยผู้นำชุมชนอุทิศตนและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีปัจจัยชุมชนกับเทศบาลมีความร่วมมือกันและปัญหาอุปสรรคที่มีต่อผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและปัจจัยชุมชนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเทศบาลมีการจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับชุมชนของเทศบาลจะทำให้ชุมชนได้เรียนรู้การทำงานโดยการพึ่งพาตนเองของชุมชนว่าที่ร้อยตรีพิภัทร์ สุขสมเกษม 2559 2 รูปแบบกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษากุดชุมตาบงตามงานอำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดประกอบด้วย 3 รูปแบบดังนี้รูปแบบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมประชาชนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติสร้างความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในรูปแบบของการปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทรมีการดำเนินงานในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่องให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนสอดคล้องกับกมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้วและคณะได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนพุน้ำเพ็ญเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่าลักษณะชุมชนเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเพ็ญสะท้อนได้จากความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนการมีวิสัยทัศน์ของชุมชนและความรักและหวงแหนชุมชนลักษณะดังกล่าวนี้คือการศึกษาที่ชุมชนสามารถจัดการสิ่งต่างๆไม่ว่าจะเป็นการจัดการความรู้ในชุมชนระบบความสัมพันธ์กิจกรรมหรือการจัดการทรัพยากรความเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเพ็ญเกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ 5 ประการได้แก่ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือญาติลักษณะการเรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชนเครือข่าย

เรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชนเครือข่ายของชุมชนผู้นำตามธรรมชาติและลักษณะเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองของชุมชนข้อเสนอเพื่อการพัฒนาชุมชนพุน้ำเพ็ญไปสู่ชุมชนยั่งยืนได้แก่สานต่อการอนุรักษ์พื้นที่เกษตรปลูกจิตสำนึกผู้เข้ามาใหม่การสรรสร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชน 78 รหัสวิเศษสุขสมเกษมปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนกรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีรายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559 บทคัดย่อ 79 กมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้ววิระพงค์เรื่องกุณ

สิ่งแวดล้อมควบคู่กับเศรษฐกิจร่วมกับการพัฒนาเชิงวัฒนธรรมปัญญาและคณะ 2556 Srinivas 2003 โดยสรุปความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนการมีวิสัยทัศน์ของชุมชนและความรักและหวงแหนชุมชนเป็นบทสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเพ็ญซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ 5 ประการได้แก่ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือญาติลักษณะการเรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชนเครือข่ายของชุมชนผู้นำตามธรรมชาติและลักษณะเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งเพื่อนำไปสู่การเป็นชุมชนยั่งยืนนั้นชุมชนพุน้ำเพ็ญควรได้มีการสานต่ออนุรักษ์พื้นที่เกษตรปลูกจิตสำนึกผู้เข้ามาใหม่การสรรสร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องการดำเนินการประชาสัมพันธ์ชุมชนเชิงรุกและเพิ่มหากกลุ่มผู้นำรุ่นใหม่สร้างเครือข่ายสานต่อการกิจข้อเสนอดังกล่าวนี้ควรนำไปต่อยอดโดยอาจได้มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชนพัฒนาเป็นกลยุทธ์และกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่เชื่อมโยงรวมทั้งควรได้มีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานของกิจกรรมหรือโครงการเพื่อควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ทั้งนี้ในการจัดทำแผนแม่บทชุมชนควรอาศัยการวิจัยแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะประโยชน์ในการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไปเอกสารอ้างอิงดังต่อไปนี้ แก้วและวรินดาสุทธิพร 2559 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไข้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเกษตรกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทยวารสารการพัฒนามาชุมชนและคุณภาพชีวิต 4 2 188199 ประไพพิมพ์สิริวสินนทร์และประสพชัยพูนนท์ 2559 กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพวารสาร

ขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอนได้แก่ 1 ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3 การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา 5 การให้ความรู้และสารสนเทศ 6 ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7 ให้การยอมรับ 8 ให้ความไว้วางใจ 9 ยอมรับข้อผิดพลาด 10 เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน 2 ความเข้มแข็งของชุมชนสำหรับการศึกษา งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของนภกรณโหะวานนท์เพ็ญ

การทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอนได้แก่ 1 ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3 การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา 5 การให้ความรู้และสารสนเทศ 6 ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7 ให้การยอมรับ 8 ให้ความไว้วางใจ 9 ยอมรับข้อผิดพลาด 10 ให้เกียรติและเคารพ 1162 วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายนธันวาคม 2564 ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูเลือกศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูฉบับคืบครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพฉบับที่ 4 พศ 2562 ราชกิจจานุเบกษา 2562 ประกอบด้วย 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู 2 การจัดการเรียนรู้ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา Descriptive research โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ Unit of Analysis ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำนวน 97 โรงเรียนโดยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie Morgan 1970 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 โรงเรียนแล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ Probability sampling โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท Stratified random sampling และการเลือกโรงเรียนโดยจำนวนตามขนาดของโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คนประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน

4 การฝึกอบรมและการพัฒนา 5 การให้ความรู้และสารสนเทศ 6 ให้ข้อมูลย้อนกลับ 7 ให้การยอมรับ 8 ให้ความไว้วางใจ 9 ยอมรับข้อผิดพลาด 10 เคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบความสอดคล้องความเหมาะสมความเป็นประโยชน์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บริหารท้องถิ่นและ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการประเมินผลชุมชนซึ่งได้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน 5 นแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตลอดจนตรวจเช็คความครอบคลุมของคำถามและความชัดเจนของการใช้ภาษาการตรวจสอบพิจารณาตามแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมีมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินว่าประเด็นต่างๆที่พิจารณามีความเหมาะสมไม่แน่ใจหรือไม่เหมาะสมและใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง Item 1 ศิริชัยกาญจนวาลีทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมพิมพ์ครั้งที่

ที่ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาและจะหยุดการสัมภาษณ์เมื่อข้อมูลมีความครบถ้วนหรืออิ่มตัว Saturation of data โดยพบว่าข้อมูลเริ่มซ้ำกับข้อมูลเดิมไม่มีข้อมูลใหม่ที่เพิ่มเติมจากข้อมูลเดิมที่เก็บรวบรวมได้ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ข้อมูลมีความครบถ้วนหรืออิ่มตัวเมื่อได้จำนวนผู้ให้ข้อมูล 7 คนประกอบด้วย 1 ผู้ทรงคุณวุฒิระดับผู้บริหารใน 7 บุญชมศรีสะอาดการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนกรุงเทพมหานครศรีวิริยาสาสน์ 2549

การเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานของผู้บริหารได้แก่การรับความรับผิดชอบของงานในหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนการมอบหมายอำนาจหน้าที่การกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศการฝึกอบรมและการพัฒนาการให้ความรู้และสารสนเทศการให้ข้อมูลย้อนกลับการให้การยอมรับการให้ความไว้วางใจการยอมรับข้อผิดพลาดและการให้ความเคารพซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการมอบโอกาสให้ครูทำให้อุทิศความมั่นใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถการเสริมพลังอำนาจให้ครูถือเป็นกลยุทธ์ในการบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยงานวิจัยของอรุณโคตรวงษา 2558 ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้าง 57 Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม ธันวาคม 2563 พลังครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 พบว่าครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยให้ครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครู

นักเรียนโรงเรียนสุรพิณพิทยาคารจำนวน 1 603 คนเป็นผู้บริหาร 5 คนครูผู้สอนจำนวน 100 คนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสุรพิณพิทยาคารจำนวน 15 คนและผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 1483 คน 12 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้รายงานใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 334 คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย Simple Random Sampling โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คนครูผู้สอนจำนวน 80 คนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 7 คนและผู้ปกครองนักเรียนจำนวน 243 คนรวมทั้งสิ้น 334 คน 2 เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม Questionnaire โดยจะทำการตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา Content Validity ของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านร่วมตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาตลอดจนความครอบคลุมของคำถามและความชัดเจนของการใช้ภาษาการตรวจสอบพิจารณาแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมีมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินว่าประเด็นต่างๆที่พิจารณามีความเหมาะสมไม่แน่ใจหรือไม่เหมาะสมและใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง ItemObjective Congruence วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามปีที่ 4 ฉบับที่ 4 ตุลาคม ธันวาคม 2563 P a g e 233 Journal of Social Science for Local Rajabhat Mahasarakham University Vol4 No4 October December 2020 Index IOC ของตามวิธีของโรวีเนลลีและแฮมเบิลตัน Rovinelli R J Hambleton R K 1977 ศิริชัยกาญจนวาลี 2552 แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหาสูงกว่า 050 ในงานวิจัยนี้มีค่า IOC ระหว่าง 080 100 จากนั้นจึงนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปหาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item Objective Congruence IOC และความคิดเห็น

Discussion ซึ่งผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง Purposive Sampling มาเพื่ออภิปรายในเรื่องที่ต้องการสัมภาษณ์โดยมีแนวคำถามในการสนทนากลุ่มเป็นคำถามปลายเปิด OpenEnded Questions สภาวิจัยทันตวิชิ 2554 ผู้ศึกษาใช้คำถามที่สร้างไว้ถามผู้ให้ข้อมูลหลักและให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเขียนเรียงความ Essay ตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยความสมัครใจและผู้ศึกษานัดเก็บข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเขียนเรียงความในวันและเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลหลักสะดวกโดยกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 5 วันเพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามประเด็นที่วิจัยเมื่อผู้ศึกษาได้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักแล้วผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis โดยผู้ศึกษากับผู้ให้ข้อมูลหลักได้ตรวจสอบและรับข้อมูลที่ครบถ้วนในการวิจัยครั้งนี้วิธีในการวิเคราะห์โดยยึดสาระเนื้อหาที่ได้จากการเขียนเรียงความเป็นหลักและนำข้อมูลที่ได้จากการเขียนเรียงความของผู้ให้ข้อมูลหลักมาอ่านข้อมูลทั้งหมดและหยุดการเก็บข้อมูลเมื่อข้อมูลมีความครบถ้วนหรืออิ่มตัว Saturation of Data โดยพบว่าข้อมูลที่ได้เริ่มซ้ำกับข้อมูลเดิมไม่มีข้อมูลใหม่ที่เพิ่มเติมจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ประไพพิพสุชีวินนนท์และประสพชัยพสนนธ์ 2559 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ข้อมูลครบถ้วนหรืออิ่มตัวเมื่อผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวน 458 คนจากนั้นผู้วิจัยอ่านเรียงความของผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างละเอียดโดยอ่านทบทวน 2 รอบและทำการเน้น

คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับตารางที่ 45 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่อยู่อาศัยที่อยู่อาศัยจำนวนร้อยละหมู่ที่ 1 บ้านนาสา่งหมู่ที่ 2 บ้าน ท้องค้งหมู่ที่ 3 บ้านนาซัดแตหมู่ที่ 4 บ้านนาออกหมู่ที่ 5 บ้านบางกระแงหมู่ที่ 6 บ้านนาเขื่อนหมู่ที่ 7 บ้านหนองพะเนียงหมู่ที่ 8 บ้านหนองทรายหมู่ที่ 9 บ้าน บ่อมอญหมู่ที่ 10 บ้านไร่บนหมู่ที่ 11 บ้านหนองบอนหมู่ที่ 12 บ้านหนอง

การตั้งชื่อหมู่บ้านในอำเภอแม่ใจจังหวัดพะเยา\ n ขอบเขตของการวิจัย\ n การ วิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังต่อไปนี้\ n1 .ขอบเขตแหล่งข้อมูลแบ่งออก เป็น\ n1.1 ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิทยากร\ n1.2 ข้อมูล ทุตติภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารหนังสือที่บันทึกเป็น\ n ลาย ลักษณะอักษรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้\ n2 .แหล่งข้อมูลใน การวิจัยคือหมู่บ้านในอำเภอแม่ใจจังหวัดพะเยาจำนวน\ n6 ตำบล 66 หมู่บ้าน ดังนี้\ n 4 \n2.1ตำบลบ้านเหล่าประกอบด้วย\ n2.1.1หมู่ที่ 1 บ้านเหล่า อ้อย2.1.2หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัว\ n2.1.3หมู่ที่ 3 บ้านเหล่าเก่า2.1.4หมู่ที่ 4 บ้าน เหลาธาตุ\ n2.1.5หมู่ที่ 5 บ้านไร่อ้อย2.1.6หมู่ที่ 6 บ้านดงอินตา\ n2.1.7หมู่ที่ 7 บ้านดงบุญนา2.1.8หมู่ที่ 8 บ้านสันกาแพง\ n2.1.9หมู่ที่ 9 บ้านดงอินตา ใต้2.1.10หมู่ที่ 10 บ้านร่องศรีดอนมูล\ n2.1.10หมู่ที่ 11 บ้านดงอินตา เหนือ2.1.12หมู่ที่ 12 บ้านเหล่าพัฒนา\ n2.1.13หมู่ที่ 13 บ้านเด่น โพลีทอง2.1.14หมู่ที่ 14 บ้านเหล่าศรีดอนตัน\ n2.2ตำบลศรีถ้อยประกอบ ด้วย\ n2.2.1หมู่ที่ 1 บ้านต้นแก2.2.2หมู่ที่ 2 บ้านต้นตะเคียน\ n2.2.3หมู่ที่ 3 บ้านสันขวาง2.2.4หมู่ที่ 4 บ้านแม่ใจหางบ้าน\ n2.2.5หมู่ที่ 5 บ้านป่า ลัก2.2.6หมู่ที่ 6 บ้านทุ่งป่าขา\ n2.2.7หมู่ที่ 7 บ้านข้าวตาด2.2.8หมู่ที่ 8 บ้านท่า ดันหาด\ n2.2.9หมู่ที่ 9 บ้านสันดูลุข

เมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีด้านความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนโดยภาพ รวมพบว่าความเข้มแข็งอยู่ในระดับปานกลาง 315 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมี ระดับการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลางโดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือมีการส่งเสริมธุรกิจให้แก่ท้องถิ่น 319 รองลงมาคือมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ภายในชุมชน 315 ตามลำดับและความเข้มแข็งต่ำที่สุดคือมีการส่งเสริมการ ศึกษาและการพัฒนาทักษะ 312 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความเข้มแข็ง ชุมชนในตำบล

บริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลบ้านยางอำเภอ ลำปลายมาจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณา ราย ด้านพบว่าด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสังคมและวัฒนธรรมรองลงมาคือด้าน สิ่ง แวดล้อมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านเศรษฐกิจตามลำดับ 2 ความคิด เห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่มีจำนวนมากที่สุดคือควรมีการส่งเสริมให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของอบตอย่างสร้างสรรค์และสามัคคีมีคุณธรรม เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กรของตำบลรองลงมาคือควรมีการส่งเสริมและ สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่ออนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและควรมี การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติตามลำดับอภิปราย ผลจากการศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนตำบลบ้านยางอำเภอลำปลายมาจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 4 ด้าน ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรและผู้นำชุมชนในเรื่อง บทบาทใน 128 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลบ้านยางอำเภอลำ ปลายมาจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของ บุคลากรและผู้นำชุมชนในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะดังนี้ 1 จากการศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลบ้านยางอำเภอลำปลายมาจังหวัด บุรีรัมย์ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วยด้านเศรษฐกิจด้านการเมืองการปกครองด้าน สังคมและวัฒนธรรม

202 รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงรุก SO คือการฝึกอบรมและการพัฒนาคนใน ชุมชนการให้ความรู้และสร้างสารสนเทศในชุมชนการยอมรับข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นการการทำงานในชุมชนการเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานใน ชุมชน 2 รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงป้องกัน ST คือความชัดเจนในหน้าที่ความ รับผิดชอบ 3 รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงแก้ไข WO คือการมอบหมายอำนาจ หน้าที่การให้ข้อมูลและการป้อนกลับและ 4 รูปแบบการเสริมอำนาจเชิงรับ

คือการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและองค์กรแบบต่อเนื่อง 5 องค์ประกอบของการ เสริมสร้างพลังอำนาจการเสริมพลังอำนาจมีองค์ประกอบ 9 ประการดังนี้ Tracy 1990 111 1 ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงานและ ร่วมกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร 2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ ปฏิบัติงานตามขอบข่ายการทำงาน 3 กำหนดมาตรฐานการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติ งานโดยให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและงานตามความสนใจและ ความสามารถ 4 ให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ ในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน 5 ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน 6 ให้การยกย่องหรือยอมรับในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 160 Dhammathas Academic Journal Vol 20 No 4 October December 2020 7 ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ 8 การ ยอมรับข้อผิดพลาดผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นร่วมกับ ผิดชอบและร่วมแก้ไขกับผู้ปฏิบัติงาน 9 ให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ ปฏิบัติงานดังนั้นองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเสริมสร้าง เพื่อให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ ปฏิบัติงานกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับองค์กร ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานให้การยกย่องให้ความไว้วางใจในการ ทำงานการยอมรับข้อผิดพลาดให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน 6 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการ ทำงานของครูและบุคลากรได้แก่ Thiammueangpan 2017 21 1

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ที่ต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อนเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านการให้การยอมรับด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ด้านการให้ความไว้วางใจด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการยอมรับข้อผิดพลาดด้านเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานด้านการให้ความรู้และสารสนเทศและด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 3 สภาพปัจจุบันของปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการเสริม

และสังคมศาสตร์ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม ธันวาคม 2563 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การเสริมพลังอำนาจด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา X4 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R2 เท่ากับ 530 แสดงว่าการเสริมพลังอำนาจด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 นั่นคือการเสริมพลังอำนาจด้านการยอมรับข้อผิดพลาด X9 การเสริมพลังอำนาจด้านการให้ความไว้วางใจ X8 การให้ความรู้และสารสนเทศ X5 และการฝึกอบรมและการพัฒนา X4 สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ร้อยละ 5300 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การเสริมพลังอำนาจด้านความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจน X1 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R2 เท่ากับ 542 แสดงว่าการเสริมพลังอำนาจด้านความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 นั่นคือการเสริมพลังอำนาจด้านการยอมรับข้อผิดพลาด X9 การเสริมพลังอำนาจด้านการให้ความไว้วางใจ X8 การให้ความรู้และสารสนเทศ X5 การฝึกอบรมและการพัฒนา X4 และการระบุความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจน X1 สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ร้อยละ 5420 ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรในสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา b SEb t Sig

อยู่ในระดับสูงมากและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับสูงมากโดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านนโยบายของรัฐบาลมาคือด้านสภาพเศรษฐกิจตามลำดับและมีการปฏิบัติดีที่มากที่สุดคือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้อง

ที่คาดหวังเกี่ยวกับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ตามความคิดเห็นของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด M 457 SD 043 และเมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดได้แก่ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก M 462 SD 052 รองลงมาได้แก่ด้าน Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 6 ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน 2564 41 อาจารย์ M 461 SD 046 และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ M 460 SD 052 ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านหลักสูตรและเนื้อหาทฤษฎี M 452 SD 048 เมื่อพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อแสดงถึงความสำคัญของสภาพปัญหาที่มีอยู่จริงด้วยดัชนี PNImodified ซึ่งจากการสำรวจพบว่าโดยภาพรวมด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 037 ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนด 035 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนาและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าดัชนี PNImodified มีค่าอยู่ระหว่าง 033 046 โดยความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกได้แก่ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 046 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 039 และด้าน การพัฒนา

ชุมชนตั้งนั้นผลการวิจัยดังกล่าวจึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรินทร์ดาเสื่อจอย 93 1 ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้าน

ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ 440 SD 068 และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 433 SD 069 1164 วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน ธันวาคม 2564 ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD มีค่าอยู่ระหว่าง 060 068 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร SD ระดับความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X1 451 065 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X2 444 062 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X3 433 069 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X4 441 062 มากที่สุดการให้ความรู้และสารสนเทศ X5 441 068 มากที่สุดให้ข้อมูลป้อนกลับ X6 440 068 มากที่สุดความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X7 456 068 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X8 456 061 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X9 450 065 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X10 457 060 มากที่สุดรวม Xtot 447 059 มาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 457 SD 039 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 466 SD 041 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและชุมชน 456 SD 047 อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือด้านการจัดการเรียนรู้ 449 SD 044 เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานรองลงมาด้านให้การยอมรับด้านให้ความไว้วางใจด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบด้านยอมรับข้อผิดพลาดด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านการให้ความรู้และสารสนเทศด้านให้ข้อมูลป้อนกลับและด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับทั้งนี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรพีภัทร์สุขสมเกษม 94 2 ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผล

รับ 456 SD 068 ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 451 SD 065 และด้านยอมรับข้อผิดพลาด 450 SD 065 และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อโดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ 444 SD 062 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 441 SD 062 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ 441 SD 068 ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ 440 SD 068 และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 433 SD 069 1164 วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายนธันวาคม 2564 ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD มีค่าอยู่ระหว่าง 060 068 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร SD ระดับความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X1 451 065 มากที่สุดการมอบหมายอำนาจหน้าที่ X2 444 062 มากการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X3 433 069 มากการฝึกอบรมและการพัฒนา X4 441 062 มากการให้ความรู้และสารสนเทศ X5 441 068 มากให้ข้อมูลป้อนกลับ X6 440 068 มากความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ X7 456 068 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X8 456 061 มากที่สุดการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ X9 450 065 มากที่สุดการฝึกอบรมและการพัฒนา X10 457 060 มากที่สุดรวม Xtot 447 059 มาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3 นภากรดโหะวานนท์เพ็ญสิริจิระเดชากลและสุรวุฒิบิดโสสงทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชนกรุงเทพมหานครสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม 2550 1132 4 พรรณธรรมกาญจนสุวรรณกระบวนการจัดการชุมชนเข้มแข็งรูปแบบปัจจัยและตัวชี้วัดวารสารรัฐประศาสนศาสตร์ 5 2 2559 119158

การเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองคการบริหารส่วนตำบลต่อ \ n ความเข้มแข็งของชุมชน \ n 38 \ n นภากรดโหะวานนท์,เพ็ญสิริจิระเดชากลและสุรวุฒิบิดโสสง.(2550).ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของ \ n ชุมชน.กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.). \ n นภากรดโหะวานนท์,เพ็ญสิริจิระเดชากล,สุรวุฒิบิดโสสง.,นาชัยศฤกษ์ชัยสกุลและปานจักรเหล้ารัตนพรพงษ์. \ n (2550).ดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนความกลมกลืนระหว่างทฤษฎีฐานรากกับข้อมูลเชิงประจักษ์. \ n กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย(สกว.). \ n นันทิยาหุตานวัตรและณรงค์หุตานวัตร.(2549).การพัฒนาองค์กรชุมชน.เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการ \ n สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตสาขาการปกครองท้องถิ่น.กรุงเทพฯ:เอ็กซ์เปอร์เน็ท. \ n บุญชัยหะมะ.(2550).การปกครองท้องถิ่นไทย.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. \ n พิธีธรรมณีย์รัตน์,บุญส่งกววยเงินและพัฒนาศักดิ์กระต่ายน้อย.(2552

พึ่งตนเองของชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมีจุดประสงค์ที่มุ่งเน้นสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้วจิระพงศ์เรื่องกุนและสายใจขุนประเสริฐ 98 6 ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนพุน้ำเป็ญเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครพบว่าคุณลักษณะชุมชนเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเป็ญสะท้อนได้จากความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนการมีวิสัยทัศน์ของชุมชนและความรักและห่วงใยชุมชนโดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำ

ซึ่งสอดคล้องกับกมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้วและคณะ 2560 ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนพุน้ำเป็ญเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครพบว่าคุณลักษณะชุมชนเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเป็ญสะท้อนได้จากความสามารถในการพึ่งตนเองของชุมชนความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนการมีวิสัยทัศน์ของชุมชนและความรักและห่วงใยชุมชนโดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนพุน้ำเป็ญได้แก่ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือญาติลักษณะการเรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชนเครือข่ายของชุมชนผู้นำตามธรรมชาติและลักษณะเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองของชุมชนข้อเสนอเพื่อการพัฒนาชุมชนพุน้ำเป็ญไปสู่ชุมชนที่ยั่งยืนได้แก่สานต่อการอนุรักษ์พื้นที่เกษตรปลูกจิตสำนึกผู้เข้ามาใหม่การสรรสร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องการดำเนินการประชาสัมพันธ์ชุมชนเชิงรุกและมุ่งเฟ้นหากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่สร้างเครือข่ายสานต่อภารกิจ 2 กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนสรุปได้ว่ามี 5 ด้านที่ประกอบด้วย 1 ด้านการประชาสัมพันธ์และการให้ความรู้ 2 ด้านการประชุม 3 ด้านการทำประชาคมชุมชน 4 ด้านการจัดทำแผนและ 5 ด้านการติดตามและประเมินผลซึ่งนำไปเป็นแนวทางการสร้างชุมชนเข้มแข็งในยุคไทยแลนด์ 40 แก่ชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงชนสารอำเภอเวียงจันทร์ขอนแก่นซึ่งสอดคล้องกับสมบูรณธรรมสังกา 2556 ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานในจังหวัดเชียงรายพบว่าในบริบททางด้านสังคมของชุมชนที่เข้มแข็งในจังหวัดเชียงรายเป็นสังคมแบบเครือญาติมีโครงสร้างทางสังคมเป็นทั้งแนวราบและแนวตั้งทางด้านการเมืองมีการกระจายอำนาจแบ่งการปกครองชุมชนเป็นหมวด

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

บำเพ็ญได้แก่ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือข่ายลักษณะการเรียนรู้เพื่อชีวิต
 ของคนในชุมชนเครือข่ายของชุมชนผู้นำตามธรรมชาติและลักษณะเศรษฐกิจ
 แบบพึ่งตนเองของชุมชนข้อเสนอเพื่อการพัฒนาชุมชนผู้นำไปสู่ชุมชน
 ยั่งยืนได้แก่สานต่อการอนุรักษ์พื้นที่เกษตรปลูกจิตสำนึกผู้เข้ามาใหม่การสร
 สร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องการดำเนินการประชาสัมพันธ์ชุมชน
 เชิงรุกและมุ่งเฟ้นหากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่สร้างเครือข่ายสานต่อภารกิจ 5 มิ่งขวัญคง
 เจริญและอาชีพญารัต

ทัศน์ของชุมชนและความรักและห่วงหาพันชมนโดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้ม
 แข็งของชุมชนผู้นำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงสังคมแบบเครือข่ายลักษณะ
 การเรียนรู้เพื่อชีวิตของคนในชุมชนเครือข่ายของชุมชนผู้นำตามธรรมชาติและ
 ลักษณะเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองของชุมชนข้อเสนอเพื่อการพัฒนาชุมชน
 ผู้นำไปสู่ชุมชนยั่งยืนได้แก่สานต่อการอนุรักษ์พื้นที่เกษตรปลูกจิตสำนึกผู้เข้า
 มาใหม่การสรสร้างกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องการดำเนินการ
 ประชาสัมพันธ์ชุมชนเชิงรุกและมุ่งเฟ้นหากลุ่มผู้นำรุ่นใหม่สร้างเครือข่ายสานต่อ
 ภารกิจ 2 กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนสรุปได้ว่ามี 5 ด้านที่
 ประกอบด้วย 1 ด้านการประชาสัมพันธ์และการให้ความรู้ 2 ด้านการประชม 3
 ด้านการทำประชาคมชุมชน 4 ด้านการจัดทำแผนและ 5 ด้านการติดตามและ
 ประเมินผลซึ่งนำไปเป็นแนวทางการสร้างชุมชนเข้มแข็งในยุคไทยแลนด์ 40 แก่
 ชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกงธนสารอำเภอภูเวียงจังหวัด
 ขอนแก่นซึ่งสอดคล้องกับสมบูรณธรรมลังกา 2556 ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการ
 เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานในจังหวัด
 เชียงรายพบว่าในบริบททางด้านสังคมของชุมชนที่เข้มแข็งในจังหวัดเชียงราย
 เป็นสังคมแบบเครือญาติมีโครงสร้างทางสังคมเป็นทั้งแนวนามและแนวตั้งทาง
 ด้านการเมืองมีการกระจายอำนาจแบ่งการปกครองชุมชนเป็นหมวดหรือคุ้ม
 ชุมชนต่างๆทางด้านวัฒนธรรมชุมชนมีวัฒนธรรมประเพณีความเชื่อและพิธีกรรม
 ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษและทางด้านเศรษฐกิจมีทรัพยากรธรรมชาติอุดม
 สมบูรณ์เป็นต้นทุนในการผลิตมีการรวมกลุ่มเพื่อการผลิตการจำหน่ายผลผลิต
 เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน

นฉบับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้าง
 ความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้วารสารวิจัยมสด 7 2 พฤษภาคมสิงหาคม
 2554 19 36 6 กมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้วจิระพงศ์เรื่องคุณและสายใจขุนประเสริฐการ
 พัฒนาชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนผู้นำเพื่อเขตภาษีเจริญ
 กรุงเทพมหานครวารสารการพัฒนารวมชนและคุณภาพชีวิต 5 1 มิถุนายน 2561
 4657

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเบาหวานและความ
 ดันโลหิตสูงควรจัดทำในเชิงนโยบายของชุมชนให้ความรู้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
 เพื่อให้ปฏิบัติตัวที่ถูกต้องส่วนการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นต้องอาศัยค่านิยม
 และระบบคุณค่าที่สนับสนุนการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในชุมชนสนับสนุนให้
 วัดและโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยนำความรู้ไปสอดแทรกในหลักสูตรและ
 สนับสนุนให้ประชาชนชาวบ้านได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนเพื่อให้เกิดความ
 ยั่งยืน 132 วารสารการพยาบาลการสาธารณสุขและการศึกษาเอกสารอ้างอิง
 กิตติคุณประเทืองกร 2559 การจัดการชุมชนชุมชนเข้มแข็งวิถีพุทธวารสาร
 บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ 12 3 74107 กมลศักดิ์วงศ์ศรีแก้วจิระพงศ์เรื่องคุณและ
 สายใจขุนประเสริฐ 2017 การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนผู้นำ
 เพื่อเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครวารสารการพัฒนารวมชนและคุณภาพชีวิต 5
 1 4657 กองสขศึกษากรสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข 2557
 แบบสัมภาษณ์การเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพสืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2558 จาก
 cphomophgoth wp wp 1808468964 แบบสัมภาษณ์ BHSS
 15122014docx กลุ่มงานควบคุมโรคสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

244 บรรณานุกรมชั่วคราว 1 ภาษาไทยข้อมูลปฐมภูมิมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัยพระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500 กรุงเทพมหานคร
 โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2535 พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย 2539 มหามกุฏราชวิทยาลัยพระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับสยามรัฐเด
 ปีฎก 2525 กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2525 พระไตรปิฎก
 พร้อมอรรถกถาแปลชุด 91 เล่มกรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 2534 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยปรกณวิเส

สัมมาทิฐิเป็นคนที่มีความเห็นชอบสัมมาอาชีวะรู้จักประกอบหน้าที่การทำงาน
 ขอบไม่ผิดต่อหลักของกฎหมายและศีลธรรมนอกจากนั้นควรนำหลักของการให้
 ขอบการรักษาและการเจริญภาวนาไปใช้เพื่อพัฒนาจิตใจให้มีความเข้มแข็ง
 มั่นคงและสามารถที่จะดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและการเลี้ยงดูบิดามารดา
 เคารพผู้ใหญ่ในตระกูลความไม่โกรธเป็นต้นซึ่งเป็นจริยธรรมอันดีงามของ
 บัณฑิตที่ควรนำไปประยุกต์ 62 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1 ศึกษา
 วิเคราะห์กรรมและการเกิดใหม่ของเทวดาในคัมภีร์วิมานวัตถุ 2 ศึกษาวิเคราะห์
 หลักเทวธรรมที่ปรากฏในวิมานวัตถุต่อวิถีชาวพุทธไทยในปัจจุบัน 3 ศึกษา
 วิเคราะห์หลักจริยธรรมในวิมานวัตถุที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของชาวพุทธไทย
 ปัจจุบันบรรณานุกรมมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2535 พระไตรปิฎกภาษา
 บาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500 กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย 2539 พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 2525 พระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับสยามรัฐเดปีฎก 2525 กรุงเทพมหานครโรง
 พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2534 พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปลชุด 91 เล่ม
 กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 2539 ปกรณวิเสภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณวิเสโสกรุงเทพมหานครโรง
 พิมพ์ปริญญา 2532 อรรถกถาภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณกรุงเทพมหานคร
 โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539 ฎีกาภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณ
 กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยคณาจารย์มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2552 พระไตรปิฎกศึกษากรุงเทพมหานคร
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเดือนคาคี 2545 ศาสนศาสตร์

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนกรุงเทพฯ คณะกรรมการนโยบายพื้นฐานแห่งชาติ 2543 มาตรการหะวานนท์เพ็ญสิริจรเดชากุลและสุรวดีปัดไธสง ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชนกรุงเทพมหานครสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม 2550

ต่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งในระดับกว้างและระดับลึกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนอย่างแท้จริงต่อไปวารสารร่วมพฤษภาคมมหาวิทยาลัยเกริกบทที่ 7 160 ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 มกราคมเมษายน 2560 เอกสารอ้างอิงจินตนาภาคสมณี 2557 การจัดสวัสดิการชุมชนโดยภาคประชาชนในกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนเขตคันนายาวคณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริกกรุงเทพฯ หิดยาพิงสุจริต 2556 การติดตามผลการดำเนินงานโครงการแบ่งปันที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์กรณีศึกษาโครงการพลับพลาเขตวังทองหลางกรุงเทพมหานครคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ มาตรการหะวานนท์เพ็ญสิริจรเดชากุลและสุรวดีปัดไธสง 2550 ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชนกรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยสกว. บัณฑิตวิทยาลัยและคณะ 2550 การพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่าย

247 กมลทิพย์ทองกำแหงกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนวิทย์นิพนธ์ศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2554 พัชรกฤษฎ์พวงนิลกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคามวิทย์นิพนธ์ศาสตรดุษฎีนิพนธ์พัชรกฤษฎ์พวงนิลกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคามวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2553 ศักดาसनวิวัฒน์ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนวิทยานิพนธ์

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 251 วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคมมีนาคม 2556 2 ควรศึกษาและพัฒนาแนวทางการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยที่หลากหลายรูปแบบเช่นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษาในกรณีศึกษาเพื่อให้เกิดข้อค้นพบที่หลากหลายในการนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ 3 ควรศึกษารณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กขนาดกลางขนาดใหญเพื่อจะได้แนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่หลากหลาย เอกสารอ้างอิงกิ่งแก้ววานิชกุล 2549 การศึกษาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนราชบพิธเขตพระนครกรุงเทพมหานครปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตกิตติมศักดิ์วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกฤษณาสว่างแสง 2542 ความต้องการใช้ทรัพยากรภายในท้องถิ่นในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทย์นิพนธ์เกษตรศาสตร์นจารย์เนื่องเฉลิม 2546 สภาพการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ฉบับปรับปรุง 2545 พัชรกฤษฎ์พวงนิล 2553 กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคามวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นพัชรกฤษฎ์พวงนิล 2554 เอกสารประกอบการสอนสถิติและการวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นวารสารกัญชัชโชติรัตน์ 2554 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาต้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม

นครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรีรายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559 วิรัตน์ดาเลื้อจอยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีรายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศิลปากร 2564

สร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 อยู่ในระดับปานกลาง rxy 662 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน 1169 Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences Vol 4 No 3 September December 2021 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ