

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหา

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่ประเทศไทยต้องเผชิญในอนาคต การทบทวนสถานะของประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศ ประเทศไทยมีโอกาสการปรับตัวและได้รับประโยชน์จากกระแสโลกาภิวัตน์ แต่ยังคงต้องพัฒนาโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในหลายประการเพื่อให้คนไทยอยู่ดีมีสุข จากรายงานสรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านคนและการสร้างระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงยึดถือ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554))

รายงานสรุปสถานะของประเทศด้านสังคม พอสรุปไว้ได้ดังนี้ การพัฒนาคุณภาพคนด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว โดยจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 8.5 ปี ในปี 2548 และมีคนไทยที่คิดเป็นทำเป็นร้อยละ 60 ของประชากร ส่วนการขยายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีมากขึ้น แต่ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้กับการนำไปใช้ของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพการศึกษาในทุกระดับลดลงอย่างต่อเนื่องและยังล้าหลังกว่าประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งให้ความสำคัญระยะต่อไป แม้การศึกษาของแรงงานไทยที่จบการศึกษาลูกกว่าระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.8 ในปี 2548 แต่ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานไทยยังต่ำเมื่อเทียบกับประเทศมาเลเซีย เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และญี่ปุ่น ตลอดจนกำลังคนระดับกลางและระดับสูงยังขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ และยังมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาเพียงร้อยละ 0.26 ต่อ GDP ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยถึง 7 เท่า ทั้งการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ยังอยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นจุดอ่อนของไทยในการสร้างองค์ความรู้

เครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนาคนให้มีคุณภาพดี เพื่อคนที่มีคุณภาพดีจะได้ไปพัฒนาชาตินั้น ก็คือ การศึกษา การให้การศึกษามีคุณภาพ จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพดี คือ เป็นทั้งคนเก่งและคนดี สอดคล้องกับคำนิยามอย่างหนึ่งที่ว่า การศึกษา คือ การเจริญงอกงาม (Education is growth) ซึ่ง ครู จะมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า การศึกษานี้ ประกอบกับแนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ดังปรากฏในหนังสือ กิณีรี วารสารรายเดือนของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฉบับประจำเดือนมกราคม 2542 หน้า 17) ที่ได้ทรงชี้แนะไว้ว่า

"การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวม ไม่ได้ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ ก็ด้วยปัจจัยประการเดียว คือ การศึกษา การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการ (Academic learning) ส่วนหนึ่ง กับ การอบรมปณิธาน (Spiritual development) ให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดี ใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาปส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ ใฝ่ใช้ประกอบการและมีความดี ใฝ่เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่างให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอันวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์ " จากส่วนหนึ่งของแนวพระราชดำริที่ได้ัญเชิญมาไว้ดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องอย่างยิ่งกับความคิดที่ว่าการศึกษาจะสามารถช่วยพัฒนาคนได้

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) ได้กำหนดหลักในการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สามารถในการทำงานอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กำหนดหลักในการให้บุคคลมีสิทธิและมีโอกาสเสมอกันในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานคุณภาพ อีกทั้งกำหนดรูปแบบการศึกษาไว้ 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีความยืดหยุ่นเฉพาะแบบ ซึ่งต่างมีหลักสูตรเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต กระบวนการจัดการศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียน การจัดการศึกษาโดยใช้หลักการที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้

ครู ซึ่งเป็นผู้รับการพัฒนา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้พัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คุณภาพและมาตรฐานการทำงานของครูทันโลกทันเหตุการณ์เหมาะสมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยให้องค์กรบริหารการศึกษาดำเนินการพัฒนาคุณธรรม ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการผลิตและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา มีกองทุนพัฒนาครู เพื่อจัดการเงินสนับสนุนการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานและสำหรับผลงานดีเด่น มีองค์กรวิชาชีพ กำหนดโครงสร้าง ความก้าวหน้า กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้าง ความก้าวหน้าของครู ดังนั้น ครูต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้มีพลังอำนาจการทำงานพร้อมจะเป็นกำลังสำคัญในการจัดและให้การศึกษ ความมุ่งหมายสำคัญของการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การเป็นผู้ปฏิบัติ ครู คือ ผู้นำสาระบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนไปกระทำไปบรรลุผลตามความมุ่งหมายในฐานะผู้ปฏิบัติการให้การศึกษา ครูต้องใช้พลังอำนาจการทำงาน พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมที่ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้ฝึกทักษะการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้ป้องกันแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ และปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในทุกกระบวนการเรียนการสอน ครูต้องใช้พลังอำนาจการทำงานจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนอย่างรอบรู้และรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร สถาบันอื่น ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน การเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ ครูในฐานะที่เป็นทั้งผู้รู้ ผู้รับการปฏิบัติและผู้ปฏิบัติตามสาระบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ครูย่อมมีความสำคัญระดับหนึ่งในการระบุเหตุผล ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคปัญหาหรือเหตุนำมาซึ่งผลความสำเร็จเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สะท้อนภาพจากผลการปฏิบัติหน้าที่ของครู สะท้อนความเป็นจริงของพระราชบัญญัติการศึกษาในเชิงปฏิบัติ เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานการศึกษาในแต่ละด้าน

ในฐานะที่ครูต้องรับรู้ทำความเข้าใจ เป็นผู้รับการพัฒนา เป็นผู้ปฏิบัติและเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ ดังกล่าวข้างต้น ล้วนขึ้นอยู่กับพลังอำนาจการทำงานของครู ครูจึงต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและการสอนของครูในระดับ ชั้น

พลังอำนาจการทำงานของครู (Teacher Working Power) คือ พลังความสามารถทางการคิด การทำงานด้านต่าง ๆ ของครูที่แสดงให้เห็นปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการ (สมชาย บุญศิริเกสัช, 2545, หน้า 1-2) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู เป็นกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ เป็นวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีในตัวครูและบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นและใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความสุข (Blase and Blasé, 1994 , p. 9; p. 84; Rinehart, Short and Eckley, 1998, p. 641; Haksever, Render, Russell and Murdick. 2000, p. 226; Muchinsky, 2000, p. 414 อ้างอิงใน สมชาย บุญศิริเกสัช, 2545, หน้า 17)

จากสาระสำคัญที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่มีแง่มุมควรแก่การศึกษาอย่างยิ่ง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างรากฐานให้ครูสามารถปรับตัวก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงาน การศึกษาได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย การที่จะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านสาระสำคัญของพลังอำนาจและวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้สภาพปัจจุบันและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ให้เป็นเครื่องมืออาชีพตามที่สังคมคาดหวังและต้องการให้เป็น ซึ่งผลประโยชน์ทั้งหมดจะตกอยู่กับตัวครู ผู้รับการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

### จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบสภาพและความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
2. เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 151 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 29 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 57 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 134 โรงเรียน โดยเลือกสุ่มแบบง่ายจำแนกตามขนาดโรงเรียน เทียบจำนวนจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 81) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มโดยจำแนกโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

สำรวจจำนวนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 151 โรงเรียน แบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 50 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 56 โรงเรียน

ทำการสุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยเลือกผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ แห่งละ 4 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง แห่งละ 3 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กแห่งละ 1 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

ผู้ที่ให้ข้อมูลได้แก่ครูในโรงเรียนนั้น ผู้ศึกษาได้ใช้ขนาดของโรงเรียนเข้ามาร่วมพิจารณาด้วยเพื่อให้เกิดการกระจายของกลุ่มตัวอย่างของผู้ที่ให้ข้อมูล เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนหลายขนาดที่กระจายอยู่ทั้ง 3 อำเภอ

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 151 แห่ง จำนวน 291 คน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและความต้องการในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 หลัก ดังนี้

3.2.1 หลักการทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน

3.2.2 หลักการทำให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพ หมายถึง สภาพของความเป็นจริงในการจัดกิจกรรมและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่เป็นอยู่ปัจจุบันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งมีความต้องการในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน

3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินภารกิจ การจัดหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครู

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ โดยพิจารณาองค์ประกอบดังนี้

5.1 หลักการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง การที่หน่วยงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้การรับรอง และสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ตลอดจนให้การส่งเสริมในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่อง 1) การทำให้บุคลากรรู้ความหมาย คุณค่าและเป้าหมายของการทำงาน 2) การทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความรู้ของตนที่ใช้ในการทำงาน 3) การทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกในสาระเนื้อหาองค์ความรู้ของตนเพื่อใช้ในการทำงาน 4) การทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งองค์ความรู้ใหม่ 5) การทำให้บุคลากรรับรู้วิธีการ คิดแก้ปัญหา 6) การทำให้บุคลากรมีทักษะการตัดสินใจ 7) การทำให้บุคลากรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ 8) การทำให้บุคลากรมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ 9) การทำให้บุคลากรมีทักษะการทักษะการคิดแก้ปัญหา 10) การทำให้บุคลากรมีทักษะการควบคุมตนเอง 11) การให้ความอิสระแก่บุคลากรในการทำงาน 12) การให้ความสร้างสรรค์ความแปลกใหม่แก่บุคลากรต่อการทำงาน 13) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่อการทำงาน 14) การสร้างความสมัครใจของบุคลากร 15) การสร้างความเชื่อถือในตัวของบุคลากร 16) ส่งเสริมความกล้าแสดงออกของบุคลากรในการทำงาน 17) การให้บุคลากรมีการตรวจสอบการทำงานของตน 18) การสร้างให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น 19) การสร้างความตระหนักในหน้าที่ เป้าหมายของการทำงานแก่บุคลากร 20) การสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม 21) การให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเที่ยงตรง และ 22) การให้โอกาสแก่บุคลากรได้เลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง

5.2 หลักการทำให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน หมายถึง การที่หน่วยงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้การรับรอง และสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ตลอดจนให้การส่งเสริมการแสดงออกในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่อง 1) การทำให้บุคลากรคิดริเริ่ม สร้างทางเลือกของการทำงานในโรงเรียน ด้วยตนเอง 2) การทำให้บุคลากรเข้าไปมีบทบาทมีส่วนร่วมในบริหารและการทำงาน 3) การทำให้บุคลากรใช้เหตุผลในสาระเนื้อหาองค์ความรู้ของตนเพื่อใช้ในการทำงาน 4) การทำให้บุคลากรแสดงออกถึงรัก ความสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 5) การทำให้บุคลากรแสดงภาวะผู้นำในการทำงานในโรงเรียน 6) การทำให้บุคลากรยอมรับฟังและความสามารถของคนอื่น 2.1.7) การทำให้บุคลากรมีความพยายามและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ 8) การทำให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน 9) การทำให้บุคลากรได้แสดงการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน 10) การทำให้บุคลากรได้ สื่อสารได้ตรงความหมายและเข้าใจดี 11) การทำให้บุคลากรได้ประเมินผลการทำงาน 12) การทำให้บุคลากรได้แสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม 13)

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2
7. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2
8. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 301 คนขึ้นไป
9. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
10. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน