

สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

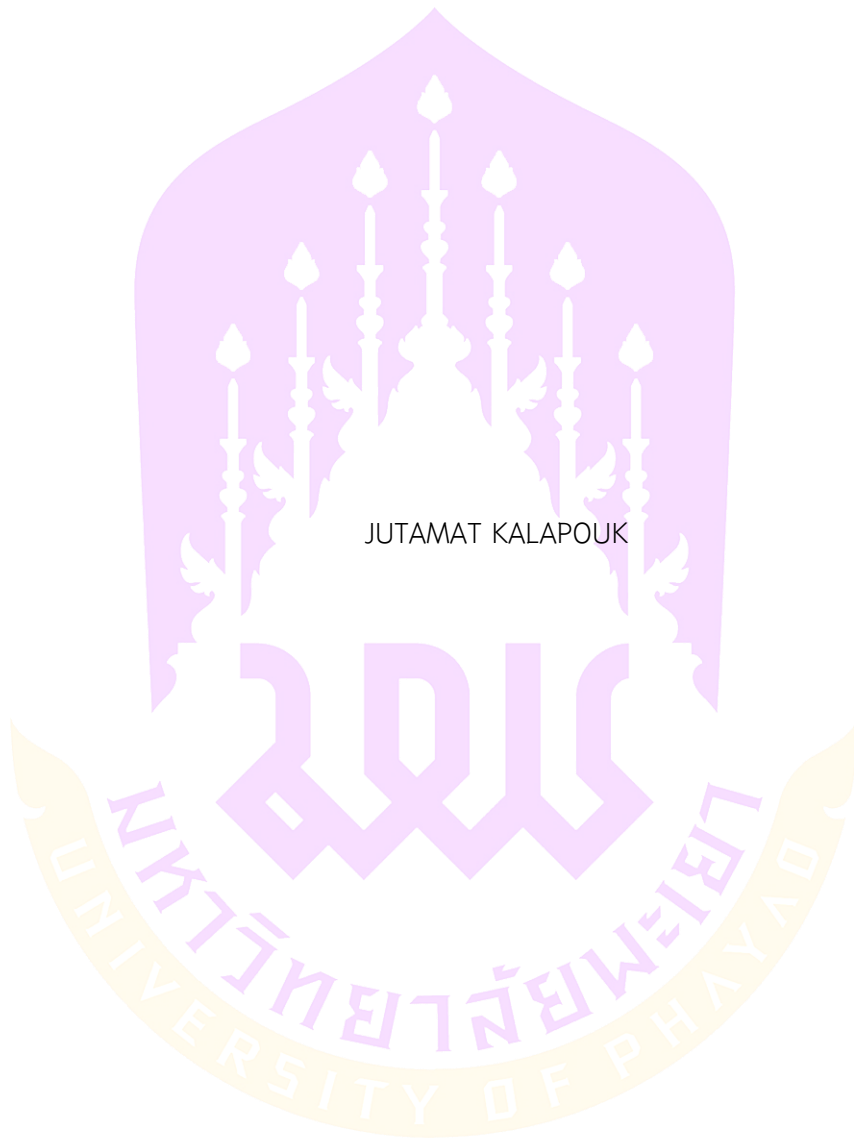
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CONDITIONS AND ADMINISTRATION GUIDELINES TO EMPOWERMENT TEACHERS UNDER
THE PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ของ จุฑามาศ กาละพวง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปณตนนท์ เกียรติประภากุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	จุฑามาศ กาละพวก, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลันติ บุรณะชาติ
คำสำคัญ:	การบริหาร, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 287 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน จำนวน 8 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการทดสอบ f-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน รวม 26 แนวทาง

Title: CONDITIONS AND ADMINISTRATION GUIDELINES TO EMPOWERMENT TEACHERS UNDER THE PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Jutamat Kalapouk, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. santi Buranachart

Keywords: Administration, Teacher Empowerment

ABSTRACT

This research has the objectives 1) To study the management conditions for building teachers' empowerment under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2 2) To compare the management for building teachers' empowerment under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2, classified according to school size and work experience, and 3) To study administrative guidelines to enhance the empowerment of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2. The sample group of respondents included educational institution administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 287 people, and the sample size was determined. Using Taro Yamane's formula using multi-stage random sampling. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The target sample group for the interviews included directors and deputy directors of educational areas. Educational institution administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 8 people, by means of purposive selection. The tool used was a structured interview. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and f-test.

The results of the research found that 1) the level of management to enhance the empowerment of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall in all aspects, was at a high level; 2) administrators and teachers working in schools with Different sizes have different levels of opinion. and administrators and teachers with different work experiences have significantly different levels of opinion and 3) Administrative guidelines for strengthening the power of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, 8 areas, totaling 26 guidelines.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายชัชธรรม สิงห์แก้ว ผู้บริหารสถานศึกษาชุมชนบ้านบอน และนายสุจินต์ สุคันธนปัญญา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่า เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาขาวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็น กตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment).....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	16
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	53
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน	72
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	78
บทที่ 5 บทสรุป.....	91
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	117
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	118
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	127
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	135

ภาคผนวก จ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 139

ประวัติผู้วิจัย..... 141



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	31
ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษา นักเรียน ห้องเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ และกลุ่มอำเภอ ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2566)	41
ตาราง 3 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ใช้ในการวิจัย	55
ตาราง 4 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	63
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่	64
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน.....	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา.....	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	67
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	68

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้การยอมรับ	69
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้าง บรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน.....	70
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล.....	71
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	72
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประเภทการ ทำงาน	73
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประเภทการ ทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test).....	74

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แผนที่แสดงอาณาเขตติดต่อของพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.....	38
ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	52



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันถูกกำหนดช่วงเวลาให้อยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001-2100) กล่าวคือ ช่วงเวลาดังกล่าว สังคมโลกได้ผ่านการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของผู้คน จนทำให้สังคมมีความสลับซับซ้อน โยงใยถึงกันและกันไปทั่วโลก เป็นสังคมไร้พรมแดน ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า “โลกาภิวัตน์ (Globalization)” ส่งผลให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนแปลงตามไป จากการวิเคราะห์ บริบทการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยอยู่ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลง มีความซับซ้อนมากขึ้นของโลกยุคใหม่ในหลายมิติ ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยยังคงติดอยู่กับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง เกิดปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ต้องพึ่งพาต่างชาติสูงทั้งเงินทุน ปัจจัยการผลิต ตลาดสำหรับส่งออก ภาคอุตสาหกรรมอยู่ในสถานะที่รับจ้างเป็นฐานการผลิต ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้มากเท่าที่ควร ทำให้ไม่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการแข่งขันในเวทีโลกที่เข้มข้นขึ้น ทำให้ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่ในอันดับที่ 28 จากทั้งหมด 64 ประเทศ หรือเขตเศรษฐกิจพิเศษทั่วโลก ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งรัดปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ภาคการผลิตเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจภายในวัฏจักร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 8)

ส่วนของมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์นั้น ปัญหาความยากจน กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจยังคงไม่ทั่วถึง มีความเหลื่อมล้ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 10) ตลอดจนปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย อันเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พบว่า ที่ผ่านมามีโอกาสการเข้าถึงการศึกษามีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง หากแต่ปัญหาในเรื่องของทักษะการเข้าถึงความรู้ เช่น การอ่าน การศึกษาหาความรู้ลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนในเรื่องของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่า นักเรียนไทยร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีเพียงร้อยละ 0.18 ที่สามารถทำคะแนนได้สูงกว่าค่ามาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 11) สอดคล้อง

กับรายงานในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พบว่า คุณภาพการศึกษาไทยที่ผ่านมายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในเอเชีย ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษาที่ลงทุนด้วยงบประมาณที่มาก แต่การใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูคณาจารย์น้อย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๖) จากข้อมูลโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ วิทยาลัยงานลดลง ได้ส่งผลให้จำนวนนักเรียนมีแนวโน้มลดลง และสถานศึกษาจะมีขนาดเล็กลง ทำให้ต้องมีการทบทวนแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในระบบการศึกษา ทั้งอาคารสถานที่ และครูบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 19-25)

ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ข้างต้นประเทศไทยได้เผชิญกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง การรับมือที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน คือการพัฒนาปัญญาความคิด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546, หน้า 52) การพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่ผ่านมามีพบว่า ประเทศไทยได้กำหนดแผนการพัฒนาประเทศหลายด้าน เพื่อรองรับกระแสแห่งศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2560-2579 ต่างเน้นย้ำถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไทยแลนด์ 4.0 การให้ประเทศไทยใช้นวัตกรรมในการพัฒนา เน้นความยั่งยืนตามเป้าหมาย SDGs (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยปรากฏในวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๖)

การศึกษานับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) ทุกประเทศทั่วโลกต่างพยายามปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้สามารถสร้างคนให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์โลกดังกล่าว โดยที่ผ่านมามีการศึกษาไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อตอบสนองและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 8) ได้วางเป้าหมายในการพัฒนา

ผู้เรียน (Learning Aspirations) ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) อันประกอบไปด้วย 3R ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetice) 8C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving: ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจาร์ณญาณและสามารถแก้ปัญหาได้ Creativity and Innovation: ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม Cross-cultural understanding: ความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม Collaboration Teamwork and Leadership: ความสามารถในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และมีภาวะความเป็นผู้นำ Communication Information and Media Literacy: ทักษะในการสื่อสารข้อมูล และการรู้เท่าทันสื่อ Computing and IT literacy: ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี Career and Learning Skills: ทักษะด้านอาชีพและความสามารถในการเรียนรู้ Compassion: ความมีเมตตากรุณา มีคุณธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมไปถึงการมีระเบียบวินัย ทักษะเหล่านี้ต่างเป็นทักษะที่พึงประสงค์ สำหรับผู้เรียนที่จะเป็นพลเมืองไทยและพลโลกในศตวรรษที่ 21 ในอนาคต เพราะจะเป็นทักษะที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในสังคม โดยการพัฒนาด้านต่าง ๆ ด้วยพลังนวัตกรรม เป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก เนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การบุลู่ข้อตกลงการพัฒนาตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 71)

ทั้งนี้ การจะบรรลุถึงเป้าหมายข้างต้น ครุฑนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนพระราชดำรัส สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการพระราชทานรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี ครั้งที่ 3 ปี 2562 ได้ทรงกล่าวถึงครูในฐานะปัจจัยหลักของการพัฒนาผู้เรียน ดังความตอนหนึ่งว่า ครู คือปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ครู คือ มนุษย์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กนักเรียนที่จะพัฒนาคุณลักษณะของตนเองและสร้างค่านิยมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ สามารถมาแทนที่ครูได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นั่นคือว่าทำไมครูที่ดีจึงสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตลูกศิษย์ได้ ด้วยการพัฒนาพวกเขาให้เป็นพลเมืองที่ดี และมีความสามารถทั้งในระดับชาติและระดับเป็นพลเมืองของโลกด้วย (พระราชสำนัก, 16 ตุลาคม 2562, สื่อออนไลน์) จากพระราชดำรัสข้างต้น ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นสังคมฐานความรู้ และทักษะแบบใหม่ ครุฑนับว่ามีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบท การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยจะต้องมีบทบาทต่อนักเรียนในการส่งเสริมอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านต่าง ๆ เน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาเป็นฐาน

การสร้างผลผลิต นวัตกรรม เพื่อตอบสนองนโยบายไทยแลนด์ 4.0 (พระมหาตม ชันติธมฺโม และ พระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวิโส, 2564, หน้า 16)

ภายใต้บริบทสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงไป ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลกย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในฐานะบังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาต้องมีวิธีการบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเอง และผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ กระบวนการการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญ การเสริมพลังอำนาจครู คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพครู ให้มีความสามารถในการจัดการชีวิตของตน (Gipson, 1991; Hawks, 1992 อ้างอิงใน ตรียพล โฉมใส, ศักดา สถาพรพจนา และเนติ เฉลยวาเชศ, 2563, หน้า 127) ตามแนวคิดของ Arlinsky, Freire and Rothman (1971 อ้างอิงใน วิชัย ชูจิต, 24 มิถุนายน 2555, สื่อออนไลน์) ได้สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับสนับสนุนบุคลากรในการทำงานจนกลายเป็นทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการพัฒนาระดับบุคคล การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน การกระตุ้นให้เกิดความตระหนักและเกิดการสำนึก และการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนสังคม ซึ่งความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ตามแนวคิดของกิบสัน (Gibson, 1995 อ้างอิงใน ปรารค์ทิพย์ อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี, 2557) เป็นแนวคิดแบบพลวัตที่มีการแลกเปลี่ยน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการวางเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดความตระหนัก เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคคล มุ่งเน้นให้บุคคลได้คิดแก้ปัญหา การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาคนและกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการใช้วิธีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันคิดและระบุปัญหาของตนเอง วิเคราะห์หาสาเหตุและความเป็นมาของปัญหาอย่างมีวิจารณญาณในการมองภาพที่ต้องการจะเป็นและร่วมกันพัฒนา

สำหรับในด้านการศึกษานั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ในสิ่งที่เป็นปัจจัยสาเหตุ สภาพแวดล้อม รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวครูซึ่งสิ่งดังกล่าว จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบอย่างมีความสุข ดังนั้นการเปิดโอกาสในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานที่ตนได้ รับผิดชอบทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่กำหนด การเสริมพลังอำนาจ

ของครูดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยทำให้บุคลากรทางการศึกษารับรู้ศักยภาพของตน และพัฒนาความสามารถของตนในด้านต่าง ๆ มีทักษะในการสื่อสาร ประกอบไปด้วยภาวะความเป็นผู้นำ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิใจในงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงนับได้ว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นมาตรการสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อาศัยปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ทักษะการบริหาร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การมีทรัพยากรที่พร้อมเพียง (ตริยพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนนา และเนติ เฉลยวาเชศ, 2563, หน้า 135) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุด

จากสภาพปัญหาบริบททางสังคมในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่วัยแรงงานลดลง การให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้คนในวัยเรียนจึงมีจำเป็นเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยเกิดการพัฒนาคัดเทียมกับนานาประเทศ และนำไปสู่เป้าหมายแห่งความยั่งยืน เพื่อรองรับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 การบรรลุถึงเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยเหตุนี้ ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายนี้ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ว่าปัจจุบันมีอยู่ลักษณะใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ค้นพบมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้เหมาะสมกับบริบทในเชิงพื้นที่ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นอย่างไร
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทกรรมการทำงานเป็นอย่างไร

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสิทธิภาพการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สมมุติฐานของการวิจัย

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแตกต่างกัน
2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสิทธิภาพการทำงาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่
- 1.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

- 1.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา
- 1.4 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ
- 1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 1.6 ด้านการให้การยอมรับ
- 1.7 ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน
- 1.8 ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,016 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 8 คน และครู จำนวน 922 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 287 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการให้การยอมรับ ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่
- 1.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน
- 1.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา
- 1.4 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ
- 1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 1.6 ด้านการให้การยอมรับ
- 1.7 ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน
- 1.8 ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,020 คน จำแนกเป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน และครู จำนวน 922 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2566)

2.2 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 คน จำแนกเป็นผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง วิธีการและกระบวนการการที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และเป็นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลภายใต้ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบของตน เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสรระครูในการทำงาน การตัดสินใจ การเข้าถึงข้อมูล การให้ทรัพยากร การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการประเมิน การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรวมถึงการให้ขวัญกำลังใจและให้รางวัลแก่ครู

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเสริมพลังให้กับครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสรระในการทำงาน ให้ครูได้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันและกัน และได้ใช้ทรัพยากรร่วมกัน

สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู หมายถึง สภาพการบริหารที่ช่วยสร้างเสริมพลังให้กับครู ช่วยสนับสนุนส่งเสริมครู ช่วยพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนให้ครูสามารถรับรู้และมองเห็นคุณค่า มองเห็นความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการบริหารที่ช่วยสร้างเสริมพลังให้กับครูมี 8 ด้าน ได้แก่

1. **ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับครู ให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ จนครูสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. **ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การกำหนดผลของงานและความคาดหวังในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียนให้กับครู ให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. **ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และได้เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงาน จนสามารถทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานแก่ครู ซึ่งจะทำให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และเพิ่มโอกาสที่ทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประเมินผลการทำงาน และการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

6. ด้านการให้การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการยอมรับ ยกย่องครู การชื่นชมและยอมรับในผลงานของครู เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือตนเองของครูและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น มีความพยายามสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานของความต้องการและความเชื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้

7. ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอิสระ ลดความเป็นทางการ และสิ่งที่ครอบงำจำกัดความคิดสร้างสรรค์ของครู และปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมอันดีในองค์กรทิ้งไป

8. ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการให้ค่าชื่นชม ค่าชมเชย ให้กำลังใจกับครู การให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษให้กับครู เมื่อครูสามารถทำงานเสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู หมายถึง วิธีการบริหารที่ช่วยสร้างแรงเสริมให้กับครู ช่วยสนับสนุนส่งเสริมครู ช่วยพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนให้ครูสามารถรับรู้และมองเห็นคุณค่า มองเห็นความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการบริหารที่ช่วยสร้างแรงเสริมให้กับครูมี 8 ด้าน ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้ความรู้และสารสนเทศ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การให้การยอมรับ การสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และการให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนตามจำนวนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก

มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา และโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บุคลากร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

การวิจัย เรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จะช่วยให้ทราบถึง

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงผลของเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

1.3 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงแนวทางการบริหารที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้ที่สนใจสามารถนำแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ข้อเขียน ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาประกอบการศึกษา วิเคราะห์งานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
 - 1.1 ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.1 ความหมายของพลังอำนาจครู
 - 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.3 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.4 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Scott Jaffe (1991) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ หลักการพื้นฐานของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทีมงาน และองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Kinlaw (1995) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่ช่วยพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

Luthans (2011) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การตระหนักได้ถึงพลังอำนาจในตัวบุคคลขององค์กร การช่วยส่งเสริมพลังอำนาจทางความรู้ที่เป็นประโยชน์ และเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองภายใต้ขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง โดยไม่ต้องรอการอนุญาตจากใคร

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า การสนับสนุนให้อำนาจ การเสริมความสามารถ การอนุญาต การเปิดโอกาสให้บุคคลและกลุ่มบุคคลพัฒนาภารกิจของตนและองค์การอย่างมั่นใจ

อภิชาติ ทองน้อย, บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ และอภิเชก จันทรเยี่ยม (2555) กล่าวว่า Empowerment หมายถึง กระบวนการที่ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการดึงสิ่งที่มีอยู่ภายในตัวเองมาใช้ การสร้างอำนาจให้กับตนเอง และสังคมรอบข้างอันจะส่งผลเป็นรูปธรรมต่อชีวิตตนเอง

ตรียพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนนา และเนติ เฉลยวาเชต (2563) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลัง คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคล ชุมชนหรือองค์กรมีความสามารถในการจัดการชีวิตของตนเอง และช่วยให้บุคคลตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองและผู้อื่น

กิตติยาพร จันทรชม, ญาณี แสงสาย และบรรเทิง พลสวัสดิ์ (2564) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกลวิธีที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลด้วยการเสริมศักยภาพ สมรรถนะ ความสามารถ การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ อำนาจต่อรอง การเข้าถึง และการจัดการทรัพยากร เพื่อให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนมาใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง วิธีการและกระบวนการที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และเป็นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลภายใต้ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบของตน เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Kanter (1977) ได้ให้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่าเป็นระบบการทำงานในองค์กรที่เชื่อว่า พฤติกรรมการในการทำงานของมนุษย์เป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของคน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยองค์กรจะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การได้รับอำนาจแบบเป็นทางการ

และไม่เป็นทางการ คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการได้รับการสนับสนุน และ 2) การได้รับโอกาส คือ การได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ การได้รับความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับและรางวัล

Tracy (1990) ได้ให้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ 10 ประการ ผ่านรูปแบบที่เรียกว่า Power Pyramid ซึ่งมีรายละเอียด คือ การสร้างความชัดเจนในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของงาน การมอบอำนาจหน้าที่การทำงาน ตามขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ การกำหนดมาตรฐานการทำงานการพัฒนาและการฝึกอบรม การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน การให้การยอมรับหรือการยกย่อง การให้ความไว้วางใจการยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และการให้เกียรติและความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

Kinlaw (1995, p. 64) ให้คำอธิบายแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า เป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และทีมงานขององค์กรในการกระตุ้น และช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้นำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน

Scott and Jaffe (1991) เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบไปด้วยกระบวนการ 5 ประการ คือ การสร้างภาวะผู้นำ การส่งเสริมและการพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดทักษะใหม่ ๆ และการสร้างทีม

Stewart (1994) ได้อธิบายแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร 2) การศึกษารูปแบบ วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร 3) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยวิธีการสร้างความไว้วางใจให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในองค์กรและการสื่อสารกันภายในองค์กรอย่างเปิดเผยเป็นกันเอง และ 4) การบริหารจัดการโดยใช้ทักษะที่เหมาะสม โดยการมอบหมายงานให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตัดสินใจ การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและการหาแนวทางพัฒนางาน การวางแผนดำเนินงานและการประเมินผลงานร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีจนบุคลากรเกิดความไว้วางใจ ผู้บริหารจะต้องเป็นเหมือนครูผู้สอนเป็นพี่เลี้ยง ที่คอยสนับสนุน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร และการสนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Conger and Kanungo (1998) อธิบายแนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กร โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเหมาะสม และเมื่อบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์และคาร์นูก ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างอำนาจ และขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ตามแนวคิดของกิบสัน เป็นแนวคิดแบบเสริมแรกที่มีการให้ การรับ การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์กัน วางเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดความตระหนัก เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้บุคคล มุ่งเน้นการแก้ปัญหา การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาคนและกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการที่เน้นให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ใช้วิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันกำหนดปัญหาของตนเองแล้ววิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและศึกษาความเป็นมาของปัญหา โดยใช้วิจารณ์ญาณในการมองภาพที่ต้องการจะเป็นและร่วมกันพัฒนา (ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี, 2557, หน้า 219)

ยรรูพร ศุภรัตน์ (2553) อธิบายแนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องช่วยสนับสนุนทรัพยากรและปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่บุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเงิน เวลา และการเข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาต่าง ๆ รวมถึงการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมกับหลายฝ่าย กาสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดสภาพแวดล้อมความไว้วางใจในการทำงาน และทำให้เกิดความอิสระในการทำงานแก่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยึดมั่นและเกิดทัศนคติเชิงบวกในองค์กร

สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรได้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยผู้บริหารหรือผู้นาคอยให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ คอยให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นที่ปรึกษาในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาความรู้สึกรักของบุคคล โดยการสร้าง

แรงจูงใจให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง เกิดความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ความหมายของพลังอำนาจครู

สุดารัตน์ วัฒนพฤษา (2552) กล่าวว่า พลังอำนาจครู หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนเองมีความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อันได้แก่ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง มีความเป็นอิสระ และมีผลกระทบ

ปฐมภรณ์ สาธุ (2565) กล่าวว่า พลังอำนาจการทำงานของครู (Teacher Working Power) คือ พลังความสามารถในการคิด การทำงานในด้านต่าง ๆ ของครูที่แสดงให้เห็นผ่านคุณภาพของผลงาน

สุขวัชร เทพปิน และศศิธรดา แพงไทย (2563) กล่าวว่า พลังอำนาจในการทำงานของครู คือ ความสามารถทำงานการคิด การทำงานและการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพในการทำงาน

ปิยะธิดา วรรณโณปกรณ์ (2546) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูว่าบทบาทของครูล้วนเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังและต้องการให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอด อบรม สั่งสอน ให้การศึกษา กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ให้การอบรมศีลธรรม จริยธรรม พัฒนาและสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพมาตรฐานสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากล ถ่ายทอดวัฒนธรรมค่านิยม บทบาทในการเป็นผู้ประสานการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน การสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดีพร้อมที่จะดำเนินชีวิตที่ดีงาม และสร้างสรรค์สังคม

ชนิษฐา สุระเดชาวุธ (2553) กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสามารถของบุคคล การมีอำนาจหรือมีอิทธิพลในการควบคุมและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งพลังอำนาจของบุคคลแต่ละลำดับจะมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ถึงพลังอำนาจของแต่ละบุคคล

ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิด ค่านิยม เป้าหมาย และการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ตามที่ต้องการทั้งทางตรงและทางอ้อม อันได้แก่ พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า พลังอำนาจครู หมายถึง พลังอำนาจในการคิด การทำงาน การรับรู้ถึงความสามารถของครู และการมีอำนาจหรือมีอิทธิพลในการควบคุมและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกมาผ่านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Grill (2011) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่า เป็นการมอบอำนาจให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จหรือการพัฒนาความสามารถและพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวครูให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Bolin (1989) ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจครูว่าเป็น การให้อำนาจครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเนื้อหาวิชาที่จะสอนและแนวทางการสอน

ฉันทย์ลิตา สุรศิษฐ์ชานล (2561) ได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยการให้อำนาจหรือการมอบอำนาจแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพหรือพลังอำนาจที่อยู่ภายในตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความมั่นใจ และสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อของตนเองและสถานศึกษา และใช้ความรู้ความสามารถในการวางแผนและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556) ได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่าเป็น กระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง จากผู้บริหารโรงเรียนจนทำให้ครูรับรู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่ และมีเกิดความพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม มีความผูกพันต่อโรงเรียน และเห็นถึงความสามารถในตนเองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และโรงเรียน

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) ได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่าเป็น การส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยการสนับสนุนครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู

สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู และให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อวิชาวิชาชีพครู มีความเป็นอิสระในการทำงาน ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นครู เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูเกิดความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

สุदारัตน์ วัฒนพฤกษา (2552) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ว่าเป็น การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนเอกชน ให้ครูสามารถรับรู้ และเห็นถึงคุณค่าหรือความสามารถ ของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ โดยมีกระบวนการ เสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการพัฒนาทักษะในการทำงาน และการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา กระทำหรือจัดกระทำ โดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

2. ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Michal (1992) ได้สรุปว่าสาเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในการตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าสูงมาก โดยจะเน้นที่การบริการสะดวกรวดเร็ว 2) ภายในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ ในการทำงานมากขึ้น 3) องค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยการทำงานที่มีการผสมผสานและร่วมมือกัน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะได้รับการยอมรับ และมีการลงทุน สำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจก็เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยให้พบผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น และจะเป็น การเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และ 6) บุคลากรจะต้อง ได้รับคำสั่งเพียงด้านเดียว สามารถดำเนินการไปตามรูปแบบและขั้นตอนในการทำงาน สามารถ

แก้ปัญหาอุปสรรคได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เห็นถึงความสามารถและคุณค่าของตนเอง และทำงานเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม มิได้มุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว

Kanter (1977) ได้อธิบายความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานไว้ว่า บุคคลใดที่ได้รับการเสริมพลังจะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนบุคคลที่เกิดภาวะไร้พลัง (Powerless) จะมีลักษณะตรงข้ามนั้น คือ บุคคลเหล่านั้นจะขาดความกระตือรือร้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

Vogt and Murrell (1990) ได้อธิบายความสำคัญของการเสริมสร้างพลังแก่บุคคลไว้ว่า การเสริมสร้างพลังจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน และภายในองค์กรหรือหน่วยงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง เมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนเกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับได้ ผิดชอบเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าของตนมีคุณค่า จนนำไปสู่การเสริมสร้างพลังเป็นกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

Blase and Blasé (1994) ได้อธิบายหลักการเสริมพลังการทำงานในบริบทของครูไว้ว่า หลักการเสริมพลังการทำงานนั้นต้องมีการเตรียมบุคลากรและสถานศึกษาให้มีความพร้อม โดยวิธีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความสมัครใจ มีการส่งเสริมคุณธรรม ความมีน้ำใจและความเสียสละ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมถึงการสนับสนุนให้ครูมีความกล้าเผชิญกับงานที่มีความท้าทายความสามารถของครู

Bolin (1989) ได้อธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานกล้าริเริ่ม สร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา ช่วยปลูกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน ช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ช่วยสร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ครูมีความสุข และสนุกกับการทำงาน ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ ช่วยทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา และช่วยกระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์และใช้พลังอำนาจ

เสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

Rangel, et al. (2020) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Teacher Empowerment) ให้เพิ่มมากขึ้น มีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูสามารถใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ได้ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในหน้าที่การงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Kimwaley, Chirure and Omondi (2014) ได้อธิบายความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไว้ว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพราะครูเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ และหลักการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ดังนั้น ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีในบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาครูแบบต่อเนื่อง ช่วยให้ครูใช้อำนาจในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้

พรจิตา ฤทธิรอด และคณะ (2556) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดรู้สึกพึงพอใจในงาน มีอิสระในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ

อภิชาติ ทองน้อย, บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ และอภิเชก จันทรเอี่ยม (2555) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่ครูจึงเปรียบเสมือนการติดอาวุธทางปัญญา ที่ช่วยให้ครูบรรลุภารกิจที่รับผิดชอบทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของภาครัฐภายในระยะเวลาที่กำหนด

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญ หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้มีอิสระในการทำงาน จนทำให้ครูนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองและสถานศึกษา และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Short and Rinehart (1992) ได้สรุปองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ด้านที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) ด้านที่ 3 สถานภาพ (Status) ด้านที่ 4 การรับรู้

ความสามารถของตน (Self-efficacy) ด้านที่ 5 ความเป็นอิสระ (Autonomy) และด้านที่ 6 ผลกระทบ (Impact)

Klecker and Loadman (1998) ได้สรุปผลการศึกษาระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ดำเนินการในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ระบุว่ามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามทฤษฎีนั้นมี 6 มิติ คือ มิติที่ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพ มิติที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มิติที่ 3 สถานภาพในการทำงาน มิติที่ 4 ผลกระทบจากงาน มิติที่ 5 การตัดสินใจ และมิติที่ 6 อิสระในการทำงาน

Blase and Blasé (1994) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือ ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจในความเชี่ยวชาญของครู การจัดโครงสร้างและระบบในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ครูทำงานได้ดีที่สุด การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานและพัฒนาทีมงาน สนับสนุนให้ครูมีอิสระทางวิชาการและคิดค้นนวัตกรรมในการทำงาน การจัดรูปแบบความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วม การลดพฤติกรรมทางลบและขจัดความเสี่ยงหรืออุปสรรคต่าง ๆ การสร้างค่านิยมในการทำงานที่ดีและให้รางวัล การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการแก้ปัญหา และการให้ครูแสดงบทบาทและมีภาวะผู้นำ

สรายุทธ ช่างงาม (2559) อธิบายองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในตนเอง (Personal Empowerment) 2) วัฒนธรรมอำนาจของอำนาจ (Power Culture) 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ 4) การบริหารจัดการ

ประวิต เอราวรณ (2548) สรุปองค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไว้ว่า องค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน การปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) สรุปว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างภาวะผู้นำ การให้โอกาส การมีส่วนร่วม และการให้การสนับสนุน และมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความเป็นอิสระ ความรู้สึกมีคุณค่าในตน และความเชื่อมั่นในตนเอง

พัชรี บุญนาคแย้ม (2551) สรุปองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในการปฏิบัติงานไว้ 5 องค์ประกอบ คือ การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับอิสระ การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับความเคารพ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับอิสระ การได้รับอำนาจ การได้รับความเคารพ ความไว้วางใจ การปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน การปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน

หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Scott and Jaffe (1991) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรไว้ว่ามีองค์ประกอบของวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน สามารถแบ่งย่อยออกเป็นอีก 3 ส่วน คือ การให้ความถูกต้องเป็นธรรม การให้สารสนเทศ และการให้มีส่วนร่วม

ส่วนที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือภายในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในส่วนนี้ บุคลากรจะต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ การทำงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นขอการทำงาน ไม่ใช่รับผิดชอบเฉพาะผลของงานที่เกิดขึ้น และต้องรู้ว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนนั้น มีความต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้การโอกาสและให้อำนาจในการสั่งการแก่ผู้ปฏิบัติ ให้อิสระในการทำงาน ให้การควบคุมและการตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอย่างยุติธรรมและเหมาะสม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ต้องมีการติดต่อสื่อสารให้ข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

ส่วนที่ 3 สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรเป็นตัวชี้วัดอีกอย่างหนึ่งในการพิจารณาได้ว่า องค์กรนั้นได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากน้อยเพียงใด ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็ คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเป็นที่ม หรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ส่วนที่ 4 การสร้างบรรยากาศในองค์กร ภายในองค์กรควรจะมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการนำแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดี ไม่ได้ใช้การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่เป็นความสมดุลระหว่างการมีอิสระในการทำงานกับการควบคุมการทำงาน รวมถึงต้องมีความยืดหยุ่น

ในการสนองความต้องการของบุคลากร มีความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์การ

ส่วนที่ 5 การสร้างทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสร้างทีมงานเป็นเทคนิคที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การวางระบบการทำงานให้เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์กัน การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งที่บุคลากรต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ อิสระในการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

Conger and Kanungo (1998) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่สร้างสภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจ โดยการศึกษหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจ อันได้แก่ ขั้นตอนระบบราชการ โครงสร้างขององค์การที่สูงเกินไปจนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน ผู้บังคับบัญชาอาจมีความเป็นอมตยาธิปไตยมากเกินไปจนกลายเป็นคูถูกลูกน้อง ระบบการให้รางวัลที่ไม่ได้สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ และเนื้องานมีความจำกัดจนทำให้บุคลากรไม่มีอำนาจตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 2 การใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการบริหาร ใช้เทคนิคทางการดำเนินงานบริหาร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถมากขึ้น โดยเลือกใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทการทำงานด้วยกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การจัดระบบข้อมูลย้อนกลับอย่างเพียงพอ
3. ระบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับความสามารถอย่างแท้จริง
4. รูปแบบการบริหารที่ช่วยส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ผลิตรงานที่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซาก
6. ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองจากหลายแหล่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ อาจได้จากการประเมินตนเอง การให้ผลตอบรับทางวาจา การสังเกตผู้อื่น และผ่านทางบรรยากาศการทำงานที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 4 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ บุคลากรมีจะความมุ่งมั่นมากขึ้น มีความพยายามมากขึ้น และเห็นถึงความสามารถของตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม กระบวนการจะนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมต่อบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Tracy (1990) ได้เสนอหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการกำหนดและการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานที่ต้องปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จ และผู้นำจะมีอำนาจมากในการนำไปสู่ความสำเร็จที่วางไว้ และผู้ปฏิบัติก็จะทราบถึงแนวทางที่จะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ คือ การที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากร จนบุคลากรสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดมาตรฐานคุณภาพของความเป็นเลิศ คือ การที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศให้กับบุคลากรได้ทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ การที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการทำงานไปสู่มาตรฐานที่เป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 5 ให้ความรู้และสารสนเทศ คือ การที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถตัดสินใจได้ดีและพบกับความสำเร็จได้ ถ้าผู้นำมีการสร้างเสริมพลังอำนาจให้ผู้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ

ขั้นตอนที่ 6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินการแก่บุคลากรได้ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นได้

ขั้นตอนที่ 7 ให้การยอมรับยกย่อง คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยให้การยอมรับและยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือตนเองของพวกเขาและทำให้

เกิดแรงจูงใจในการที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีความพยายามสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานของความต้องการ และความเชื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ ผู้นำจึงควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 8 ให้ความไว้วางใจ คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการให้ความไว้วางใจแก่บุคลากร ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจของหมู่คณะ และเมื่อหมู่คณะเกิดความไว้วางใจกัน จะทำให้เกิดความพยายามที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของหมู่คณะได้

ขั้นตอนที่ 9 ยอมรับความผิดพลาด คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เมื่อผู้นำยอมรับข้อผิดพลาดจะทำให้เกิดความมั่นใจในขอบเขตของอำนาจที่มีอยู่ ผู้นำจึงสามารถทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ขั้นตอนที่ 10 ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจด้วยการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามที่ผู้นำต้องการ

Kinlaw (1995) ได้เสนอแนวทางการจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ไว้ 2 ส่วน คือ ขั้นตอน (Steps) และข้อมูลสารสนเทศสารสนเทศที่ใส่เข้าไปในกระบวนการ (Information Inputs) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ขั้นตอน (Steps) รูปแบบการบริหารจัดการกระบวนการนี้มีขั้นตอนดำเนินงานที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตและสื่อสาร (Define and Communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่มีความชัดเจน และต้องมีการเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (Set Goals and Strategies) การทำงานทุกระดับขององค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เสมอ เพราะวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ดังนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ขั้นตอนที่ 3 ฝึกอบรม (Train) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ ๆ การเข้าฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เป็นการฝึกอบรมเทคนิคเพื่อการปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์ผลงาน ตามความต้องการของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the Organization's Structure) เป็นการปรับปรุงเพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการ และสิ่งที่ครอบงำทัศนคติสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยการพิจารณางานในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้าง

ค่านิยมอันดีในองค์การทิ้งไป รวมกลุ่มงานให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้วจัดวางรูปแบบเครื่องข่ายของการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ (Adjust The Organization's Systems) โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ชัดเจน ที่ทุกคนรับรู้และสามารถควบคุมและจัดการได้ ที่สำคัญคือต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ยกตัวอย่าง เช่น การวางแผน การฝึกอบรม การให้รางวัลและการชมเชย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลและปรับปรุง (Evaluate and Improve) เป็นการประเมินขั้นตอนการดำเนินงานขั้นต่าง ๆ โดยได้วัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากร แล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 สารสนเทศนำเข้า เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สัมพันธ์กับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมี 6 ประการ ได้แก่

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสร้างศักยภาพให้กับบุคลากร เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถ และมีจริยธรรม
2. สิ่งตอบแทนที่คาดหวังเป็นการเปลี่ยนแปลง 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติของแต่ละคน การเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบขององค์กร และองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
3. กลุ่มเป้าหมาย การเสริมพลังอำนาจมุ่งเน้นที่บุคลากรแต่ละคนและทีมงานขององค์กร โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ มีการขยายแนวคิดการแก้ปัญหา และมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
4. กลยุทธ์ในการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและการพัฒนางานเป็นทีม และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ
5. การควบคุม เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของของบุคลากร
6. การกำหนดบทบาทและหน้าที่ เป็นการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการทำงานให้มีความชัดเจนขึ้นและมีมาตรฐานที่สูง

Covy (1991) ได้กำหนดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Desired Results) คือ การกำหนดผลของงานและความคาดหวังในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรกับความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (Guidelines) คือ การกำหนดนโยบาย และกระบวนการดำเนินงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และมีความยืดหยุ่น โดยนโยบายและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรต้องมีความกะชับ เข้าใจง่าย และตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การระบุทรัพยากร (Resources) คือ การกำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร อันได้แก่ คน เงิน โครงสร้าง และระบบการทำงาน ซึ่งระบบนี้อาจรวมถึงข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร และการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้มากที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดภาระหน้าที่ (Accountability) คือ การกำหนดมาตรฐานของการดำเนินงาน สำหรับใช้ในการรายงานความก้าวหน้าการทำงาน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวขึ้นเพื่อตนเอง และหากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานระดับสูง บุคลากรจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน ทั้งนี้แนวทางในการประเมินผลสามารถดำเนินการได้ 3 แนวทาง ได้แก่ การวัด (Measurement) การสังเกต (Observation) และการวินิจฉัย (Discernment)

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดผลที่ตามมา (Consequences) คือ การสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยประเมินทั้งผลงานที่ประสบความสำเร็จและผลงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าผลงานประสบความสำเร็จบุคลากรก็ควรได้รับรางวัลตอบแทน ทั้งในด้านการเงินและจิตใจ ได้รับการยอมรับ ความชื่นชมยินดี มีความก้าวหน้า ได้รับหน้าที่ใหม่ ได้รับเข้าฝึกอบรม ได้รับการยืดหยุ่นในการทำงาน ได้รับอนุญาตให้ลางาน ได้รับสิทธิประโยชน์ นอกเหนือจากรายได้ปกติ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แต่ในทางกลับกันถ้าผลงานไม่ประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับการตำหนิ ถูกส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือถูกไล่ออกจากงาน

Blase and Blasé (1994) ได้กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูไว้ 9 หลัก ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน
2. การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน
3. การสร้างความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. การให้ทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความมั่นใจ

5. การให้โอกาสบุคลากรได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. การสร้างบรรยากาศแห่งความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. การส่งเสริมความมีคุณธรรม มีน้ำใจ และการมีความเสียสละของทีมงาน
8. การให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ
9. การให้บุคลากรกล้าที่จะเผชิญหน้ากับงานที่มีความท้าทายต่อสถานภาพและความสามารถ

Tebbitt (1994) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร โดยจัดให้บุคลากรได้มีการตรวจสอบและประเมินความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวัฒนธรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในกระตุ้นและการสร้างความเปลี่ยนแปลงภายในองค์การของตน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการสร้างเสริมพลังอำนาจ ซึ่งสามารถการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการสร้างเสริมพลังอำนาจได้ 2 วิธี คือ

1. สร้างความไว้วางใจ โดยการให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน
2. มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มีความเป็นกันเองกับบุคลากร ทำให้บุคลากรกล้าเข้าหาผู้บริหารเพื่อรายงานหรือขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 การบริหารจัดการ โดยใช้ทักษะการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กร โดยมีวิธีการบริหารดังนี้

1. การมอบหมายงานให้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และได้มีการพัฒนาตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาและหาแนวทางการพัฒนางานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของงาน
4. การวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลงานร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีสัมพันธภาพที่อบอุ่นที่ทำให้เกิดความไว้วางใจและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
5. ผู้บริหารต้องคอยเป็นที่เลี้ยงหรือเป็นครูผู้สอนการทำงาน คอยสนับสนุนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือบุคลากร ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพอย่างอิสระ

6. การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Cardinal (2014, Online) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การให้อำนาจแก่ครู ผู้บริหารควรมีการพิจารณาถึงอำนาจ เหตุผลในการมอบอำนาจ และประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นจากการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรพิจารณาระดับอำนาจที่จะมอบให้ครู มีการติดตามผลที่เกิดจากการมอบอำนาจนั้น และร่วมรับผิดชอบกับสิ่งที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปิดโอกาสให้ครูทำงานได้อย่างอิสระ และบอกแนวทางและทิศทางการทำงานที่ถูกต้องให้กับครู ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในให้กับครู หากครูขาดความเชื่อมั่นของตนเองในการทำงานที่ได้รับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำให้การฝึกอบรมหรืออาจจะปรับงานในความรับผิดชอบให้เล็กลงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 4 การวางใจในความสามารถของครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระ ให้การสนับสนุนครูในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อสร้างเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 การยอมรับและชื่นชมครู เมื่อครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารควรให้การยอมรับ ยอมรับ และชมเชย เพราะจำทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

Harvey and Drolet (1994) ได้กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานไว้ 8 หลัก ดังนี้

1. ให้บุคลากรทำงานที่มีความสำคัญ
2. ให้บุคลากรมีอำนาจในการวินิจฉัย และการตัดสินใจในงานรับผิดชอบ
3. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน
4. ยอมรับในผลงานของบุคลากรและให้การชื่นชม
5. สร้างความตระหนักว่าทุกคนเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเองให้เกิดกับบุคลากรทุกคน
6. เสริมสร้างทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน

7. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม
 8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ภายในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคน
- Day (1999) กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูไว้ 7 หลัก

ได้แก่

1. การสร้างความไว้วางใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ความรู้ และสร้างความเสมอภาคในการทำงาน
2. การปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร
3. การเปิดโอกาสครูให้ได้แสดงศักยภาพ แสดงความสามารถทางความคิดและทางการกระทำ
4. การเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการควบคุมการทำงานในหน้าที่ของตนเอง
5. การเปิดโอกาสให้ครูสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมให้ประโยชน์ต่อการศึกษา
6. การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในผลงานความสำเร็จ
7. การเปิดโอกาสให้โอกาสครูได้พัฒนาการทำงานร่วมกัน ให้เวลา งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล คำแนะนำในการแก้ปัญหา และการพัฒนางานของครู

จากการศึกษาหลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Tracy, 1990; Covy, 1991; Scott and Jaffe, 1991; Blase and Blasé, 1994; Harvey and Drolet, 1994; Tebbitt, 1994; Kinlaw, 1995; Conger and Kanungo, 1998; Day, 1999; Cardinal, 2014; Online เกี่ยวกับทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู										จำนวนความถี่
	Tracy (1990)	Scott and Jaffe (1991)	Conger and Kanungo (1998)	Kinlaw (1995)	Covy (1991)	Blase and Blase (1994)	Tebbitt (1994)	Cardinal (2014, Online)	Harvey and Drolet (1994)	Day (1999)	
1. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ	✓			✓							2
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ	✓	✓	✓	✓	✓						5
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		8
5. การให้ความรู้และสารสนเทศ	✓	✓	✓			✓	✓	✓			6
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	✓		✓	✓							3
7. การให้การยอมรับ	✓				✓		✓	✓	✓	✓	6
8. การให้ความไว้วางใจ	✓						✓	✓		✓	4
9. การยอมรับข้อผิดพลาด	✓	✓						✓			3
10. การให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน	✓									✓	2
11. การมีส่วนร่วมในการบริหาร		✓	✓			✓	✓			✓	5
12. การทำงานเป็นทีม		✓		✓					✓		3
13. การสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน		✓	✓			✓	✓		✓	✓	6
14. การสนับสนุนด้านต่าง ๆ และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน					✓	✓	✓		✓		4
15. การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ		✓				✓	✓	✓			4
16. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น				✓		✓	✓			✓	4
17. การให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล	✓	✓			✓		✓		✓		5

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์การสังเคราะห์หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จากนักการศึกษา จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ 2) ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 4) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ 5) ด้านการให้การยอมรับ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ด้านการการสร้างความบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และ 8) ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล เพื่อนำไปศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ดังนั้น หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรทั้ง 8 ด้าน ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

Tracy (1990) ได้กล่าวถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ไว้ว่าเป็นการที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากร จนบุคลากรสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

Cardinal (2014, Online) ได้กล่าวถึง การให้อำนาจแก่ครู ผู้บริหารควรมีการพิจารณาถึงอำนาจ เหตุผลในการมอบอำนาจ และประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นจากการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรพิจารณาระดับอำนาจที่จะมอบให้ครู มีการติดตามผลที่เกิดจากการมอบอำนาจนั้น และร่วมรับผิดชอบกับสิ่งที่เกิดขึ้น

Covy (1991) ได้กล่าวถึง การกำหนดภาระหน้าที่ (Accountability) คือ การกำหนดมาตรฐานของการดำเนินงาน สำหรับใช้ในการรายงานความก้าวหน้าการทำงาน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวขึ้นเพื่อตนเอง และหากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานระดับสูง บุคลากรจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน ทั้งนี้แนวทางในการประเมินผลสามารถดำเนินการได้ 3 แนวทาง ได้แก่ การวัด (Measurement) การสังเกต (Observation) และการวินิจฉัย (Discernment)

Tebbit (1994) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการต้องใช้ทักษะการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กร ต้องมีการมอบหมายงานให้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ

สรุปได้ว่า การมอบหมายอำนาจหน้าที่ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับบุคลากร ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ จนบุคลากรสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

Tracy (1990) ได้กล่าวว่า กำหนดมาตรฐานคุณภาพของความเป็นเลิศ คือ การที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศให้กับบุคลากรได้ทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

Kinlaw (1995) ได้กล่าวว่า กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ (Set Goals and Strategies) การทำงานทุกระดับขององค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เสมอ เพราะวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ดังนั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

Covy (1991) ได้กล่าวว่า การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Desired Results) คือ การกำหนดผลของงานและความคาดหวังในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรกับความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การกำหนดผลของงานและความคาดหวังในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรให้กับบุคลากร ให้บุคลากรทำงานตามความรู้ ความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Kinlaw (1995) ได้กล่าวว่า ฝึกอบรม (train) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ ๆ การเข้าฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เป็นการฝึกอบรมเทคนิคเพื่อการปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานตามความต้องการของบุคลากร

Tracy (1990) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ การที่ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการทำงานไปสู่มาตรฐานที่เป็นเลิศ

Cardinal (2014, Online) ได้กล่าวว่า การเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปิดโอกาสให้ครูทำงานได้อย่างอิสระ และบอกแนวทางและทิศทางการทำงานที่ถูกต้องให้กับครู ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะ การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ

Stone and Sachs (1995) ได้กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานจะต้องมีการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะให้กับ บุคลากรในการทำงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริม พลังอำนาจ โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และได้เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงาน จนสามารถทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ

Conger and Kanungo (1998) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูน ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง จากหลายแห่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจได้จากการประเมินตนเอง การให้ผลตอบรับทางวาจา การสังเกตผู้อื่น และผ่านทางบรรยากาศการทำงานที่ช่วยสร้าง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Tracy (1990) ได้กล่าวว่า ให้ความรู้และสารสนเทศ คือ การที่ผู้นำสร้างเสริม พลังอำนาจโดยการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ ในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถตัดสินใจได้ดีและพบกับความสำเร็จได้ ถ้าผู้นำมีการสร้าง เสริมพลังอำนาจให้ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ

Scott and Jaffe (1991) ได้กล่าวว่า การให้ข้อมูลสารสนเทศ คือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมไปถึงการให้ข้อมูลสารสนเทศ ที่จำเป็นในองค์กรให้กับบุคลากร

สรุปได้ว่า การให้ความรู้และสารสนเทศ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริม พลังอำนาจ โดยการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ ในการทำงานแก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และเพิ่มโอกาสที่ทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Blase and Blase (1994) ได้กล่าวว่า หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูนั้นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน

Bolin (1989) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจครูว่าเป็น การให้อำนาจครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเนื้อหาวิชาที่จะสอนและแนวทางการสอน

Covy (1991) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการกำหนดมาตรฐานของการดำเนินงาน สำหรับใช้ในการรายงานความก้าวหน้าการทำงาน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวขึ้นเพื่อตนเอง และหากมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานระดับสูง บุคลากรจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าการใช้ระบบการวัดจากผลงาน

Scott and Jaffe (1991) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือได้มีส่วนร่วมในการควบคุมและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานของโรงเรียน และเป็นการส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่า คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประเมินผลการทำงาน และการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

6. ด้านการให้การยอมรับ

Tracy (1990) ได้กล่าวว่า การยอมรับยกย่อง คือ ผู้นำสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยให้การยอมรับและยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือตนเองของพวกเขาและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดี มีความพยายามสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานของความต้องการและความเชื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ ผู้นำจึงควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างดีที่สุดในที่สุด

Harvey and Drolet (1994) ได้กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานไว้ 8 หลัก ได้แก่ 1) ให้บุคลากรทำงานที่มีความสำคัญ 2) ให้บุคลากรมีอำนาจในการวินิจฉัย และการตัดสินใจในงานรับผิดชอบ 3) ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน

4) ยอมรับในผลงานของบุคลากรและให้การชื่นชม 5) สร้างความตระหนักว่าทุกคนเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน 6) เสริมสร้างทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน 7) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 8) สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ภายในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคน

Schermerhorn (1998) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการให้การยอมรับบุคลากรและให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากรทุกคนในการทำงาน ต้องให้การชื่นชมและยอมรับในผลงานของบุคลากรและสนับสนุนการทำงานให้บรรลุความสำเร็จที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การให้การยอมรับ เป็นหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจโดยการยอมรับ ยกย่องบุคลากร การชื่นชมและยอมรับในผลงานของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือตนเองของบุคลากรและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น มีความพยายามสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานของความต้องการและความเชื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้

7. ด้านการการสร้างสรรค์บรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน

Scott and Jaffe (1991) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กร ภายในองค์กรควรจะมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการนำแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีไม่ได้ใช้การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่เป็นความสมดุลระหว่างการมีอิสระในการทำงานกับการควบคุมการทำงาน รวมถึงต้องมีความยืดหยุ่นในการสนองความต้องการของบุคลากร มีความพอดีในการให้โอกาส และความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร

Kinlaw (1995) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Adjust the Organization's Structure) ซึ่งเป็นการปรับปรุงเพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน ลดความเป็นทางการ และสิ่งที่ครอบงำกีดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โดยการพิจารณางานในองค์กรแล้วตัดงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมอันดีในองค์กรทิ้งไป รวมกลุ่มงานให้มีลักษณะเป็นธรรมชาติ แล้วจัดวางรูปแบบเครือข่ายของการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

Tebbitt (1994) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการสร้างเสริมพลังอำนาจ ซึ่งสามารถการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการสร้างเสริมพลังอำนาจได้ 2 วิธี คือ 1) สร้างความไว้วางใจ โดยการให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน และ 2) มีการสื่อสารแบบเปิดเผย

มีความเป็นกันเองกับบุคลากร ทำให้บุคลากรกล้าเข้าหาผู้บริหารเพื่อรายงานหรือขอคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บริหาร

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอิสระ ลดความเป็นทางการ และสิ่ง que ครอบจำกัดความคิดสร้างสรรค์ของครู และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมอันดีในองค์การทิ้งไป

8. ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล

Covy (1991) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล ถ้าหากบุคลากรมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ บุคลากรก็ควรจะได้รับรางวัลตอบแทน ทั้งในด้านการเงินและจิตใจ ได้รับการยอมรับ ความชื่นชมยินดี

Gordon (1999) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจ การให้การยกย่องละชมเชยการทำงานของบุคลากร

Day (1999) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในผลงานความสำเร็จแก่บุคลากร

สรุปได้ว่า การให้ขวัญกำลังใจและรางวัล เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมพลังอำนาจ โดยการให้คำชื่นชม คำชมเชย ให้กำลังใจกับครู การให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษให้กับครู เมื่อครูสามารถทำงานเสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สภาพทั่วไป

1. ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ตั้งอยู่หมู่ที่ 17 ถนนจุน-ปง ตำบลจุน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56150 โทรศัพท์ 0-5442-1151 และ 0-5442-100 โทรสาร 0-5442-1186 Website : <http://phayao2.go.th>

2. อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดเชียงรายและประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ล.)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอสอง จังหวัดแพร่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงไชยบุรี (สปป.ล.) และจังหวัดน่าน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอภูพานยาว และอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา



ภาพ 1 แผนที่แสดงอาณาเขตติดต่อของพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

3. เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 128 โรงเรียน 3 สาขา มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอเชียงม่วน อำเภอและอำเภอภูซาง มีรายละเอียด ดังนี้

อำเภอจุน ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่ เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีเนื้อที่ประมาณ 571.2 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 86 หมู่บ้าน แยกเป็นองค์การบริหารตำบล 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 5 แห่ง มีประชากรรวม 48,129 คน และมีสถานศึกษา 23 แห่ง

อำเภอเชียงคำ ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันออกของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 35 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 707.35 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 10 ตำบล 135 หมู่บ้าน แยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง เทศบาลตำบล 4 แห่ง มีประชากรรวม 74,826 คน และมีสถานศึกษา 35 แห่ง 2 สาขา

อำเภอเชียงม่วน ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 64 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 772.86 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 3 ตำบล 34 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 1 แห่ง มีประชากร รวม 18,237 คน และมีสถานศึกษา 13 แห่ง

อำเภอปง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 27.31 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,783.45

ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 88 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง เทศบาลตำบล 3 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 51,339 คน และสถานศึกษา 38 แห่ง 1 สาขา

อำเภอภูซาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 43 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 370.20 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 5 ตำบล 59 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 31,866 คน และสถานศึกษา 19 แห่ง

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญ คือ เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุนส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และ บุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา และหน่วยจัดการศึกษาอื่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้ อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่ กำหนดไว้ใน มาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษารวมกับสถานศึกษา
3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการ

ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงเรื่อง แบ่งส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

4.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าวด้วย

4.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากลยุทธ์ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4.4 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

4.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4.8 ประสานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

4.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

4.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็น หน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษา นักเรียน ห้องเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามอำเภอ และกลุ่มอำเภอ ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 20
กรกฎาคม 2566)

ลำดับ	อำเภอ	กลุ่มอำเภอ	จำนวนนักเรียน		จำนวนครูและผู้บริหาร			
			นร.	ห้อง	ผอ.	รอง	ครู	รวม
1	จุน	จุน 1	1,726	107	10	2	97	109
		จุน 2	840	85	9	0	60	69
		รวม	2,566	192	19	2	157	178
2	เชียงคำ	เชียงคำ 1	2,887	164	11	3	163	177
		เชียงคำ 2	1,941	157	15	0	149	164
		รวม	4,828	321	26	3	312	341
3	เชียงม่วน	เชียงม่วน	1,180	111	5	1	84	90
4	ปง	ปง 1	2,342	151	10	1	129	140
		ปง 2	1,423	150	10	1	98	109
		รวม	3,765	301	20	2	227	249
5	ภูซาง	ภูซาง	1,973	141	16	0	142	158
รวม			14,312	1,066	86	8	838	1,016

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และด้านการสร้างทีมงาน และ 2) องค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา

มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และด้านการวัดผลประเมินผล

วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านแล้วเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านให้การยอมรับ ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ตามลำดับ และการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบค่อยๆตามกัน

ปฐมาภรณ์ สาธุ (2565) ศึกษา เรื่อง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ส่วนด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด และ การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการมอบอำนาจหน้าที่และด้านการให้ความรู้และสารสนเทศแตกต่างกัน

พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวริดา ซาบัญญา (2565) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการมีอิสระ

และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการมีอิสระ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ ความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.5

ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1) องค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน ความมีอิสระด้านการสอน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพการได้รับการยอมรับ และผลกระทบจากการทำงาน และ 2) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 6 องค์ประกอบ 25 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านผลกระทบจากการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ความเป็นไปได้โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองงานวิจัยต่างประเทศ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับโดยเรียงจากมากไปหาน้อย

ธัญย์ลิตา สุรศิษฐ์ชานน (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 8 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะครู คุณลักษณะของผู้บริหาร การจัดองค์การแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทีมงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และ 2) ผลของการยืนยันปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวมาในข้อที่ 1 มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ภูมิพัฒน์ เสริมสุข, สุชาติ บางวิเศษ และกิตติศักดิ์ เสนานุช (2562) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานและการทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า 2.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในโรงเรียนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน 2.2) การเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของครู แตกต่างกัน โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการเสริมสร้าง พลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน 2.3) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียน ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน โดยที่ด้านความก้าวหน้า ในวิชาชีพครู ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดเล็ก มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

สำรวจ ภัคดี (2561) ศึกษา เรื่อง รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ พบว่า 1) รูปแบบ เชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น โดยการบริหารที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูมากที่สุด คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การบริหารแบบการสร้าง เป้าหมาย ส่วนปัจจัยการจัดระบบเสริมแรงและการสร้างเป้าหมายนั้น มีอิทธิพลทางอ้อม

ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณมากที่สุด และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุรูปแบบความสัมพันธ์ของการศึกษาวิจัยนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณได้ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่นำมาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณเป็นอย่างมาก และ 2) รูปแบบเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจในการทำงานของคุณในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จึงแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของรูปแบบเชิงสาเหตุและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณต่อไปได้

ประนอม ไชยวิชิต, สุนันทา วีรกุลเทวัญ และสมใจ ภูมิพันธ์ (2560) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารการเสริมพลังอำนาจครูให้สามารถบูรณาการภาษาอังกฤษในการสอนเนื้อหาวิชาหลักของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ได้รูปแบบการบริหารการเสริมพลังอำนาจครูให้สามารถบูรณาการภาษาอังกฤษในการสอนเนื้อหาวิชาหลักของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเป็นผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) การนำองค์กร 1.2) การวางแผนกลยุทธ์ 1.3) การมุ่งเน้นบุคลากรและ 1.4) การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี 2) ด้านกระบวนการแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 2.1) การจัดการกระบวนการ 2.2.) กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู และ 2.3) กระบวนการเรียนการสอน และ 3) ด้านผลลัพธ์แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 3.1) การเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.2) การจัดการผลลัพธ์ และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 4.1) ข้อมูลป้อนกลับและการจัดการความรู้ 4.2) การจัดการข้อมูลสารสนเทศส่วนผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

นภาพร วงศ์คง (18 กุมภาพันธ์ 2565, สือออนไลน์) ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า 1) สมรรถนะหลักในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน คือ 1.1) การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ 1.2) การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยี 1.3 การพัฒนาการจัดหลักสูตรในสถานการณ์วิกฤต 1.4) การวิจัยในชั้นเรียน และ 1.5) การประเมินผล 2) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มี 5 ส่วน

สัมพันธ์กัน ได้แก่ 2.1) การฝึกทักษะการปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนรู้ 2.2) การประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในสถานการณ์วิกฤต 2.3) การประชุมวางแผนดำเนินการ 2.4) การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนของสถานศึกษา และ 2.5) การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ และผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ก่อนการพัฒนาผู้เข้ารับการพัฒนา มีสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังการพัฒนา มีสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา และ 4) การประเมินการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการประเมินระดับความสำเร็จของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พัชรมน คุ่มจินดา (2559) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านให้การยอมรับอยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุด ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ความรู้และสารสนเทศ และ 2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาพัฒนาศักยภาพครูและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายวางโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน 3) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีเหตุมีผล 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามความจำเป็น โดยวิธีที่เหมาะสมและตรงเวลา

พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ชาปัญญา (2565) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการมีบรรยากาศในองค์การที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการพัฒนาและใช้ 6 สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและด้านการมีอิสระโดยตัวแปรทั้งสามรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.5

ปารวี วินทะไชย์ (2564) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 1.2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ 1.3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 1.4) การสร้างบรรยากาศในองค์การ อยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่ต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ (2564) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการเสริมสร้างพลัง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ การส่งเสริมบุคลากรพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดสวัสดิการตามความต้องการ การสร้างแผนพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การวิจัยในชั้นเรียน สะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ บุคคลอื่น ๆ การสอนเสริมให้ผู้เรียน การมอบรางวัล การเสริมแรงทางบวกและสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพออกมา การมอบหมายงาน ตามภาระหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

วิรัตน์ดา เลื่อนจอย (2564) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านให้เกียรติ และเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน, รองลงมาด้านให้การยอมรับ, ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านให้ข้อมูล บัณฑิตกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ 2) การปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิม เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

ณัฐวุฒิ บั้นเหนงเพชา (2558) ศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ ระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า 1) ระดับพลังอำนาจครูอัตราจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานมีความคิดเห็นในการรับรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูอัตราจ้างที่มีเพศ อายุ สถานภาพและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูอัตราจ้างที่มีรายได้ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างก็มีระดับพลังอำนาจระดับ และ 3) แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคล มี 6 แนวทางคือ 1) การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม 2) การพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาด้วยการยอมรับ 4) การพัฒนาด้วยความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) การพัฒนาด้วยการให้อิสระ และ 6) การพัฒนาด้วยการสนับสนุนทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Russell and Rinehart (1998) ศึกษา เรื่อง การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีรูปแบบการตัดสินใจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่บริหารงานโดยมีและไม่มีคณะกรรมการโรงเรียน พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความเกี่ยวพันสูงกว่าครูในโรงเรียนที่ไม่มีกรรมการโรงเรียน ส่วนตัวแปรตามอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

Klecker and Loadman (1998) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา พบว่า ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่เกิดขึ้นใน 6 มิติ ได้แก่ 1) อิสระในการทำงาน 2) การตัดสินใจ 3) ผลกระทบจากงาน 4) สถานภาพในการทำงาน 5) การรับรู้ความสามารถตนเอง และ 6) ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ตามลำดับ

Lauren (2011) ศึกษา เรื่อง บทบาทของการเสริมสร้างศักยภาพของครูและความรับผิดชอบของครูในการร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า 1) ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของครูและผู้บริหารต่อความรับผิดชอบต่อรัฐบาล พบว่า ครูและผู้บริหารไม่ได้รู้สึกว่าตนควรรับผิดชอบต่อรัฐบาล 2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของครูและผู้บริหารความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูและผู้บริหารรู้สึกรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย 3) ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของครูและผู้บริหารต่อความรับผิดชอบต่อนักเรียน พบว่า ครูและผู้บริหารรู้สึกว่าตนจะทำให้ให้นักเรียนผิดหวังและตนเองผิดหวังในฐานะผู้ปฏิบัติงาน และ 4) ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของครูและผู้บริหารต่อคณะกรรมการโรงเรียน พบว่า ครูและผู้บริหาร

รู้สึกว่ามีควมรับผิดชอบในการรักษาจุดมุ่งเน้นทางวิชาชีพและใช้เวลาทางวิชาชีพที่ได้รับจัดสรรอย่างเต็มที่ในความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ในการศึกษาค้นคว้านี้ เห็นได้ชัดว่าผู้เข้าร่วมในความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยกำลังพยายามที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับนักเรียนเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน และแม้แต่นักเรียนที่ให้ทุนสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามดูเหมือนว่าครูไม่ได้ทำเพื่อเหตุผลอื่นใด นอกจากเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นพวกเขาไม่ได้พยายามเพิ่มศักยภาพให้กับตัวเอง และหลายคนไม่รู้ว่าพวกเขาอยู่ในตำแหน่งที่เสริมศักยภาพจนกว่าจะมีการพูดคุยกันในการสัมภาษณ์

Balyer, Özcan and Yildiz (2017) ศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพของครู: บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยการให้โอกาสในการตัดสินใจ พัฒนาศักยภาพครู ปรับโครงสร้างโรงเรียนให้เป็นสถานที่ที่น่าดึงดูดยิ่งขึ้น สร้างความสัมพันธ์บนหลักการของความไว้วางใจ และสร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างครู อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ พัฒนาการรับรู้ความสามารถของครู สนับสนุนความเป็นอิสระในการทำงาน

Mona and Sarah (2019) ศึกษา เรื่อง ความเป็นจริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า 1) ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลางภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง ในระดับมากที่สุด คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในตนเอง และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบตำแหน่งทางวิชาการไม่ส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในโรงเรียนขนาดกลาง และ 3) ผลการศึกษาแนวคิดการเสริมอำนาจไปปรับใช้ได้โดยศึกษาข้อจำกัดขององค์กรที่เกี่ยวข้องการเผยแพร่วัฒนธรรมการเสริมอำนาจในด้านการศึกษาปรับปรุงการสื่อสารระหว่างผู้บริหารเพิ่มความมั่นใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดหาช่องทางสื่อสารระหว่างผู้ดูแลระบบและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาระบบสิ่งจูงใจใหม่ ลักษณะงานตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งผู้บริหาร

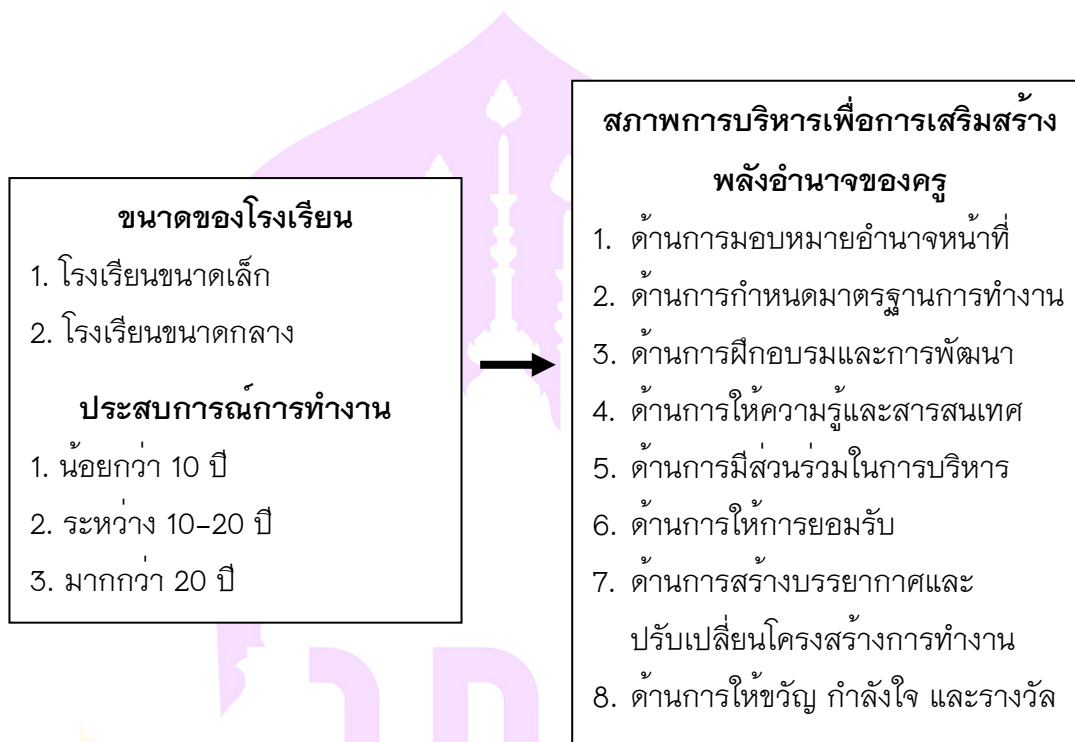
Bilgen (2020) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมอำนาจของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนและความมุ่งมั่นขององค์กรของครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการบริหาร และ ความมุ่งมั่นขององค์กรของครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความผูกพันทางอารมณ์ จากการเปรียบเทียบเพศ อายุ และวิชาเอกที่ส่งผลต่อ

การเสริมอำนาจของครู พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากการเปรียบเทียบ เพศ อายุ และวิชาเอกที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของครู พบว่า วิชาเอกของครูไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพศหญิงมีความผูกพันทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย และครูที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันทางอารมณ์ มากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 11-20 ปี และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการสื่อสารและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการจากนักการศึกษาหลายท่านทำให้ทราบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) นั้น เป็นวิธีการและกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และเป็นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลภายใต้ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบของตน เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำหรือจัดกระทำ โดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้มีอิสระในการทำงาน จนทำให้ครูนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองและสถานศึกษา และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของหลายท่านจึงสามารถสังเคราะห์หลักการและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สรุปได้จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ 2) ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 4) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ 5) ด้านการให้การยอมรับ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 7) ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และ 8) ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล เพื่อนำไปศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยมีวิธีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,016 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 86 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 8 คน และครู จำนวน 922 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้นจำนวน 287 คน ทำการคำนวณหาขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% (Confidence interval) และกำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คิดเป็นสัดส่วน

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

แทนค่าในสูตร จะได้
$$n = \frac{1,016}{1 + (1,016 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{1,016}{1 + (1,016 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{1,016}{1 + 2.54}$$

$$n = \frac{1,016}{3.54} = 287.01$$

$$n \cong 287$$

ดังนั้น ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 287 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น และเลือกการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จะแบ่งออกเป็น 5 อำเภอ จึงสุ่มตัวอย่างทั้ง 5 อำเภอ เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในทุกกลุ่มพื้นที่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเจาะจงเลือก 1 กลุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอ โดยเลือกกลุ่มโรงเรียนที่เป็นแกนนำของการจัดกิจกรรมของแต่ละอำเภอ

2.3 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนที่เป็นแกนนำของของการจัดกิจกรรมของแต่ละอำเภอ ครบทั้ง 5 อำเภอ จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 287 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู และผู้บริหารสถานศึกษา
1	จุน	กลุ่มจุน 1	55
2	เชียงคำ	กลุ่มเชียงคำ 1	62
3	ปง	กลุ่มปง 1	60
4	เชียงม่วน	กลุ่มเชียงม่วน 1	49
5	ภูกามยาว	กลุ่มภูกามยาว 1	61
รวมทั้งหมด			287

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการให้การยอมรับ ด้านการการสร้างความปรองดองและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอนั้นของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.6.1 ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา

2.6.2 นายชัชธรรม สิงห์แก้ว ผู้บริหารสถานศึกษาชุมชนบ้านบอน จังหวัดพะเยา (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

2.6.3 นายสุจินต์ สุคันธนปัญญา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

2.7 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

2.7.1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

2.7.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนอนุบาลเชียงคำ (วัดพระธาตุสบแวน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.945

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบผู้เชี่ยวชาญ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 287 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 287 ชุด ให้แก่สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

2.1 ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองผ่าน Google Form

2.2 ส่งแบบสอบถามทางช่องเมลล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา ตามช่วงเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบ ความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ ในการตอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ การแปลผลของเบสต์ (Best, 1981, p. 195) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ใช้การทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และใช้การทดสอบเอฟ (f-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญ ทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's Test)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขต พื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,020 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่

การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 86 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน และครู จำนวน 922 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2566)

2. กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นจากสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อถามแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการให้การยอมรับ ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง โดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่มีคำถามกำหนดไว้ชัดเจน เป็นระบบ

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำขอเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ จำนวน 8 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง โดยการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูล แล้วทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตัวเองด้วยตนเองตามเวลาที่ได้มีการนัดหมาย โดยวิธีการบันทึกวีดีโอ การบันทึกเสียงและการจดบันทึกข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบ ความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกรวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสัมภาษณ์และไฟล์บันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบ

2. การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูจากการจดบันทึกและกานบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-Distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)

P แทน ค่าความน่าจะเป็น

df แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการการดำเนินแจกแบบสอบถามผ่าน Google Form จำนวน 51 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามผ่าน Google Form จำนวน 287 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	111	38.70
ขนาดกลาง	176	61.30
รวม	287	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	135	47.00
10-20 ปี	71	24.70
20 ปี ขึ้นไป	81	28.30
รวม	287	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา จะมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 และน้อยที่สุด คือประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

จากการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 5-13

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	n = 287		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่	3.99	0.65	มาก	5
2. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน	3.92	0.80	มาก	7
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.27	0.64	มาก	1
4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.10	0.46	มาก	3
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.03	0.89	มาก	4
6. ด้านการให้การยอมรับ	4.21	0.63	มาก	2
7. ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน	3.95	0.84	มาก	6
8. ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล	3.92	0.86	มาก	7
รวม	4.05	0.61	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการให้การยอมรับ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.46) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.89) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.46) ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.80) และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.86)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณา ความสามารถของครูก่อนมอบหมาย อำนาจหน้าที่	3.86	0.92	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขต อำนาจหน้าที่ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน	3.68	0.98	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและ อำนาจครูในการสั่งการตามหน้าที่ และงานที่รับผิดชอบ	4.21	0.67	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงาน อย่างเต็มที่	4.56	0.63	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.66	1.15	มาก	5
รวม	3.99	0.65	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและอำนาจครูในการสั่งการตามหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.92) ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.15)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณคุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู	3.90	0.88	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.45	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและอำนาจครูในการสั่งการตามหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ	3.95	0.87	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.53	1.06	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ	3.83	1.07	มาก	4
รวม	3.92	0.80	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและอำนาจครูในการสั่งการตามหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.87)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.88) ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 1.07) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.06)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง	4.56	0.61	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.25	0.90	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง	4.17	0.97	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่า การฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.16	0.93	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.20	0.88	มาก	3
รวม	4.26	0.64	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.93)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ	3.84	0.87	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.90	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู	4.40	0.69	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.36	0.72	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น	4.51	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.10	0.46	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความภูมิใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.87)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.92	1.20	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	4.01	0.98	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ	4.23	0.93	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.95	0.84	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสถานศึกษา	4.46	1.11	มาก	1
รวม	4.03	0.89	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 1.11) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.93) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.98) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.20)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้การยอมรับ

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู ด้านการให้การยอมรับ	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครู โดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ	4.00	0.99	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครู โดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ	4.05	0.97	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับ ในผลงานของครู	4.37	0.71	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	4.59	0.67	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับ ความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและ ขอบคุณอย่างจริงใจ	4.08	0.91	มาก	3
รวม	4.21	0.60	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้การยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 1.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.91) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.99)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	4.08	0.96	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองกับครู ลดความเป็นทางการในการปฏิบัติงานลง	3.84	1.19	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู	3.81	1.00	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมค่านิยมอันดีในสถานศึกษา	4.08	0.87	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ส่งผลเสียต่อค่านิยมอันดีในสถานศึกษาทิ้งไป	3.93	0.85	มาก	2
รวม	3.95	0.84	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.96) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ส่งผลเสียต่อค่านิยมอันดีในสถานศึกษาทั่วไป ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองกับครู ลดความเป็นทางการในการปฏิบัติงานลง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.19) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.00)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู ด้านการให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล	n = 287		การแปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครู โดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ	4.13	0.85	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครู โดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ	4.15	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับ ในผลงานของครู	3.71	0.98	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี ความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	3.70	1.05	มาก	4
รวม	3.92	0.86	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.05)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

จากการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลในภาพรวม และรายด้าน ดังตาราง 14-16

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู	ขนาดของโรงเรียน				t	P
	ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่	4.04	0.69	3.97	0.63	.856	.393
2. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน	3.92	0.83	3.92	0.79	-.009	.993
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.16	0.72	4.33	0.59	-2.149	.033*
4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.05	0.42	4.13	0.47	-1.433	.153
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.05	0.95	4.02	0.85	.276	.783
6. ด้านการให้การยอมรับ	4.14	0.60	4.27	0.60	-1.697	.091
7. ด้านการการสร้างบรรยากาศและ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน	3.94	0.88	3.69	0.82	-.091	.928
8. ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล	3.69	0.97	4.07	0.75	-3.442	.001*
รวม	4.01	0.67	4.08	0.58	-.971	.333

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	ประสบการณ์การทำงาน						F
	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่	3.83	0.59	3.78	0.76	4.45	0.38	35.152*
2. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน	3.72	0.81	3.61	0.77	4.52	0.41	41.663*
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	4.16	0.66	4.18	0.69	4.52	0.64	8.798*
4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.09	0.41	3.91	0.53	4.26	0.39	12.765*
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.11	0.86	3.49	1.07	4.38	0.46	22.847*
6. ด้านการให้การยอมรับ	4.15	0.62	3.98	0.51	4.53	0.60	19.421*
7. ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน	3.78	0.82	3.58	0.86	4.55	0.84	37.806*
8. ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล	3.68	0.92	3.71	0.71	4.50	0.86	31.709*
รวม	3.95	0.60	3.78	0.64	4.47	0.36	33.258*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Test) ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Test)

ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	3.83		.04935	.62716*
10-20 ปี	3.78			.62716*
มากกว่า 20 ปี	4.47			
ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	3.72		.11451	.80296*
10-20 ปี	3.61			.91748*
มากกว่า 20 ปี	4.53			
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	4.16		.01584	.35099*
10-20 ปี	4.18			.33515*
มากกว่า 20 ปี	4.52			

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	4.09		.01584	.35099*
10-20 ปี	3.91			.33515*
มากกว่า 20 ปี	4.26			
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	4.11		.61801*	.27704*
10-20 ปี	3.49			.89504*
มากกว่า 20 ปี	4.39			
ด้านการให้การยอมรับ				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	4.15		.16949*	.38074*
10-20 ปี	3.98			.55023*
มากกว่า 20 ปี	4.53			
ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน				
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 10 ปี	3.79		.20772	.76543*
10-20 ปี	3.58			.97315*
มากกว่า 20 ปี	4.55			

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล				
ประสบการณ์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การทำงาน	\bar{X}	3.68	3.71	4.51
น้อยกว่า 10 ปี	3.79		.02979	.82778*
10-20 ปี	3.71			.79799*
มากกว่า 20 ปี	4.51			
รวม 8 ดาน				
ประสบการณ์	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การทำงาน	\bar{X}	3.95	3.78	4.47
น้อยกว่า 10 ปี	3.95		.16704*	.51845*
10-20 ปี	3.78			.68548*
มากกว่า 20 ปี	4.47			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยภาพรวมมีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.95$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.75$) คู่ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.95$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.47$) และคู่ที่ 3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.75$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบรายละเอียด ดังนี้

ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.83$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.47$) และคู่ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.78$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.47$)

ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน มีการบริหาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.79$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.55$) และคู่ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.58$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.55$)

ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัลมีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.68$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.51$) และ คู่ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ($\bar{X} = 3.71$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 4.51$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่น่าสนใจ คือ การศึกษาทำความเข้าใจครูและบุคลากรทางการศึกษาและวิธีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ผู้บริหารควรจะมีมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดตามคำสั่งที่กำหนดให้และให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ตรวจสอบความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาก่อนที่จะตัดสินใจมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับครูตามความสามารถ โดยมีการพูดคุย

และทำข้อตกลงก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ และมีการกำหนดขอบเขตงานและเวลาในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มงานในหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามความสามารถของบุคคล”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“การมอบหมายงานตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามระเบียบ โดยเน้นให้ความสำคัญกับงานหลัก คือ งานวิชาการ โดยเน้นย้ำภาระหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีต่อนักเรียน จากนั้นงานรอง คือ งานกิจการนักเรียน และงานสนับสนุน คือ งานพัสดุ การเงิน โดยสั่งการตามกรอบงานที่ได้ถูกวางโครงสร้างไว้ตามภารกิจต่าง ๆ จากนั้นนำไปชี้แจงให้แก่ครูที่รับผิดชอบให้เข้าใจในกรอบงานตามโครงสร้างที่ได้รับมอบหมาย โดยการมอบหมายงานเน้นความถนัดของแต่ละบุคคล จากนั้นก็มีการติดตาม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (10 มกราคม 2567)

“ก่อนจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ผู้บริหารควรทำความรู้จักคุณครูเป็นรายบุคคลในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และความสนใจของคุณครูเสียก่อน จึงค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่และงานรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“ผู้บริหารควรศึกษาความรู้ความสามารถประสบการณ์ความถนัดความสนใจก่อน จึงจะจัดวางงานหรือมอบหมายงานตามความถนัดของคุณครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (29 มกราคม 2567)

“มอบหมายอำนาจหน้าที่และงานรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณครู และมอบหมายงานตามหลักการทำงาน 4 ฝ่ายของการบริหารงานสถานศึกษา โดยมอบหมายงานตามลำดับฝ่ายชั้นงานและตามความเหมาะสมของงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (19 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของคุณครูในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีจำนวน 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 มอบหมายอำนาจหน้าที่ขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด โดยเน้นมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการทำงาน 4 ฝ่ายของการบริหารงานสถานศึกษา

แนวทางที่ 2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู กล่าวคือ ผู้บริหารทำความรู้จักครูเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความรู้จักครูในเรื่อง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และความสนใจของครู จากนั้นจึงใช้มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู โดยผู้บริหารจะมีการพูดคุยกับครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจในรายละเอียดการดำเนินงาน ขอบเขตการดำเนินงาน และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของงานร่วมกัน

2. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่น่าสนใจ คือ หลักเกณฑ์การกำหนดมาตรฐานการทำงานและวิธีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“การกำหนดมาตรฐานการทำงานของครูและบุคลากรต้องกำหนดตามหนังสือคำสั่ง ก.ค.ศ. ว3 ที่ว่าด้วยมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก และมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานแตกต่างกันไปตามวิทยฐานะของครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ศึกษาและกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกับคุณครู โดยสามารถปรับเปลี่ยนมาตรฐานการทำงานตามความสามารถและความต้องการของครู เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“ใช้วิธีการพูดคุยและกำหนดเป้าหมายการทำงานกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานร่วมกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (10 มกราคม 2567)

“กำหนดมาตรฐานการทำงานที่เน้นคุณภาพและความสำเร็จของงาน โดยการกำหนดให้องค์กรมีเป้าหมายความสำเร็จของงานที่เหมือนกัน และทุกคนได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานร่วมกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“กำหนดมาตรฐานของการทำงานต้องกำหนดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานในโครงการต่าง ๆ โดยวัดผลจากความสำเร็จของงานว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (23 ธันวาคม 2566)

“การกำหนดมาตรฐานของการทำงานตามกรอบของงานหรือตามมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานที่กำหนดไว้”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (19 มกราคม 2567)

“เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 (26 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่าแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 กำหนดมาตรฐานการทำงานของครูภายใต้ขอบเขตมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางที่ 2 กำหนดมาตรฐานการทำงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 3 กำหนดมาตรฐานการทำงานโดยการเปิดโอกาสให้ครูทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาที่น่าสนใจ คือ วิธีการส่งเสริมฝึกอบรมและการพัฒนาของครู ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรมตามภาระงานในหน้าที่ของครู คือ ฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่หลักของครูและฝึกอบรมเกี่ยวกับงานสนับสนุนของครู และพัฒนาครูตามมาตรฐานตำแหน่งงานและวิทยฐานะของครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ศึกษาภาระงานหรืองานในความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม จากนั้นจึงส่งเสริมและผลักดันให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม จากนั้นจึงส่งเสริมให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาต่อยอดให้กับตนเองและหน่วยงาน โดยผู้บริหารต้องอธิบายเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญของการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นถึงความสัมพันธ์ของการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง และหาผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรมาเป็นผู้ฝึกอบรมและพัฒนาครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“การฝึกอบรมและการพัฒนาของครูของทางโรงเรียนจะมีอยู่ ชั้นที่ 1 วิเคราะห์ SWOT และวิเคราะห์ความต้องการของคุณครูและโรงเรียนมาเป็นปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาครู ชั้นที่ 2 จัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อสนองต่อนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียน และความสนใจและความถนัดของครูและบุคลากร และชั้นที่ 3 สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง และยังส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความสมัครใจและความสนใจ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“ส่งเสริมให้คณะครูเข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความสมัครใจของครูและส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลอื่นที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลทางออนไลน์ ข้อมูลจากห้องสมุด ข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (23 ธันวาคม 2566)

“สำรวจความต้องการของครูในการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง จากนั้นจึงสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในหัวข้อที่ครูสนใจ และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และมีการจัดอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (29 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นและภาระงานของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของครูในการฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ครูทางการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตามความจำเป็นของสถานศึกษาและความต้องการของครู

แนวทางที่ 2 จัดตั้งโครงการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดขึ้น หรือการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา

แนวทางที่ 3 การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาให้แก่ครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง และเกิดความเต็มใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง

4. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศที่น่าสนใจ คือ วิธีการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศและช่องทางการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศผ่านเว็บไซต์ของเขต โดยจะจัดทำเป็นการสรุป ข้อมูลสารสนเทศไว้ในเว็บไซต์ของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ข้อมูลสารสนเทศผ่านกลุ่ม Facebook กลุ่ม Line หนังสือราชการ และการประชุมระดับต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ และให้ความรู้หรือข้อมูล สารสนเทศผ่านห้องสมุดของเขตพื้นที่”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ใช้วิธีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดง ความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลในส่วนที่ครูยังไม่มีความรู้หรือยังไม่เข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้โดยตรง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (10 มกราคม 2567)

“การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนจะมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ขั้นที่ 2 กำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกันและลงมือปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนการ ดำเนินงานที่กำหนดไว้ และขั้นที่ 3 จัดทำ SAR เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อนำข้อมูล ที่ได้กลับมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในปีถัดไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“ผู้อำนวยการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ครูในด้านความรู้และข้อมูลสารสนเทศ สนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอกับความต้องการของครู และพัฒนาระบบ ข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง ทันสมัย และเหมาะสมกับการใช้งาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (23 ธันวาคม 2566)

“ให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศโดยการพูดคุยและแนะนำรายละเอียดของงาน ในหน้าที่ที่จำเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้อำนวยการจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ในการทำงานโดยการคำแนะนำในการทำงาน การสอนงาน และร่วมกันทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (19 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านความรู้ และข้อมูลสารสนเทศ มีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อขอข้อเสนอแนะและคำแนะนำในการทำงาน และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความเข้าใจในการทำงาน

แนวทางที่ 2 การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงานเป็นข้อมูลสารสนเทศ

แนวทางที่ 3 การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ กลุ่ม Facebook กลุ่ม Line เป็นต้น ผ่านหนังสือราชการ และผ่านการประชุมระดับต่าง ๆ

5. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารที่น่าสนใจ คือ วิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ทางเขตพื้นที่แบ่งอำนาจการดูแลการบริหารงานออกเป็นกลุ่มอำเภอ โดยกำหนดให้ครูและผู้บริหารเป็นคณะกรรมการการบริหารงาน และมีหน้าที่ดูแลงานทั้ง 4 ฝ่าย และให้อิสระครูและผู้บริหารได้มีโอกาสแต่งตั้งคณะทำงานและผู้รับผิดชอบงานด้วยตนเอง และให้อิสระในการทำงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ใช้ทฤษฎีไร้วัดถาวรหรือการสลับกันเป็นหัวหน้างาน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นผู้นำหรือเป็นแกนนำในการทำงาน และยังเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินงานสรุปโครงการสร้างแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนพัฒนาการศึกษารวมกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (23 ธันวาคม 2566)

“เปิดโอกาสให้คณะครูทุกคนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และการบริหารส่วนต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (19 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหาร มีจำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงาน

แนวทางที่ 2 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรการแสดงความความคิดเห็นและเสนอแนวทางการทำงานและการบริหารของสถานศึกษา

แนวทางที่ 3 เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นผู้นำหรือเป็นแกนนำการปฏิบัติงาน ในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

แนวทางที่ 4 ให้อิสระครูในการดำเนินงาน การแต่งตั้งคณะทำงานและผู้รับผิดชอบ งาน ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่งานของตนเอง

6. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการให้การยอมรับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในด้านการให้การยอมรับที่น่าสนใจ คือ วิธีการแสดงการยอมรับยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ให้การยอมรับโดยการคำชมเชยด้วยวาจาในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม ให้รางวัลจากการประกวดและการแข่งขันในกิจการต่างๆของเขตพื้นที่การศึกษา และให้บำเหน็จความชอบจากการประเมินผลงานการทำงานปีละ 2 ครั้ง หากมีผลงานมากก็จะมีโอกาสได้รับบำเหน็จความชอบมาก”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ใช้วิธีการยอมรับซึ่งกันและกันและการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน และสร้างความเป็นกันเองในการทำงานโดยการพูดคุยและรับฟังความคิดเห็น วิธีการการทำงาน ของผู้อื่น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“แสดงการยอมรับโดยการเสริมแรงทางบวกด้วยวิธีการให้กำลังใจ ให้ของรางวัล และการเลี้ยงตอบแทน ซึ่งการให้รางวัลนี้จะพิจารณาตามความดีความชอบของครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (10 มกราคม 2567)

“ให้ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของครูยอมรับในคุณค่าผลงานของครู การให้ครูมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นสะท้อนภาพความเป็นจริงในการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“ให้คำชื่นชมในการทำงาน และให้เปิดโอกาสครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (29 มกราคม 2567)

“ให้ความไว้วางใจในการทำงานของครูและบุคลากร โดยมีการติดตามงาน การเสริมแรงในระหว่างการทำงาน เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 (26 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหาร มีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ให้ความไว้วางใจในการทำงานของครู โดยการเปิดโอกาสครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

แนวทางที่ 2 ชมเชยด้วยวาจาในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

แนวทางที่ 3 มอบของขวัญ รางวัล และบำเหน็จความชอบตามความดีความชอบ และผลงานของครู

7. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานที่น่าสนใจ คือ วิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงานและวิธีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ด้านการสร้างบรรยากาศจะสร้างบรรยากาศตามนโยบายพรชีวิต คือ การส่งเสริมให้ครูใช้ชีวิตให้มีความสุขในมุมต่าง ๆ ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงาน และสังคม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“ใช้ทฤษฎีไร้หัวถาวรหรือการสลับกันเป็นหัวหน้างาน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นผู้นำหรือเป็นแกนนำในการทำงาน และยังเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“ด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน และจัดสรรงานตามความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (10 มกราคม 2567)

“สร้างบรรยากาศของโดยการให้อิสระครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน และสร้างความไว้วางใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ประสบการณ์และสร้างความเสมอภาคในการทำงานของครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“เปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชอบงานส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนและมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถของครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อกระตุ้นการทำงานของครูและกระตุ้นให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง และมีการกระจายอำนาจให้ครูทุกคนได้มีบทบาทในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเป็นหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ หรือการเป็นหัวหน้างานตามความเหมาะสม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (23 ธันวาคม 2566)

“สร้างบรรยากาศเป็นกันเองใช้หลักแบบกัลยาณมิตรในการดำเนินงานร่วมกัน
ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6 (29 มกราคม 2567)

“สร้างบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองเหมือนเป็นพี่น้องกันในองค์กรและการทำงาน
เป็นทีม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (19 มกราคม 2567)

“สร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้เกิด
การทำงานอย่างมีความสุข”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 (26 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการสร้าง
บรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน มีจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 สร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเองหรือแบบกัลยาณมิตร

แนวทางที่ 2 สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีมที่ครูและบุคลากรทุกคนได้มี
ส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

แนวทางที่ 3 ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อ
ปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน และจัดสรรงานตามความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์
เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

8. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
ในด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัลที่น่าสนใจ คือ วิธีการให้ขวัญกำลังใจและรางวัลแก่ครู
และบุคลากรทางการศึกษา ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ดังนี้

“ให้ขวัญกำลังใจและรางวัลโดยการยกย่องชมเชยครูในโอกาสต่าง ๆ ตาม
ความเหมาะสม การให้รางวัลแก่คุณครู เช่น โฉลรางวัล เกียรติบัตร เป็นต้น จากการประกวด
ผลงานต่าง ๆ การให้บำเหน็จความชอบ เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างตามผลการทำงาน
และการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นตามความสามารถและความเหมาะสม”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (26 ธันวาคม 2566)

“กล่าวชื่นชมยินดีคุณครูในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมให้รางวัลหรือของขวัญในโอกาสพิเศษ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเกิด เป็นต้น และให้บำเหน็จความชอบแก่คุณครูตามความสามารถและผลงานของคุณครู”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (30 มกราคม 2567)

“ยกย่องชมเชยซึ่งกันและกันในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จต่าง ๆ ของครูให้ผู้อื่นได้รับทราบ และยกย่องครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้เป็นแบบอย่างการทำงานแก่คุณครูท่านอื่น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (8 มกราคม 2567)

“ใช้วิธีการชื่นชมยินดีแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ ใช้คำพูดให้กำลังใจเชิงบวก ไม่เน้นการให้รางวัล”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7 (19 มกราคม 2567)

“แสดงความยินดีและชื่นชมในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ให้รางวัลตอบแทนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และให้ความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8 (26 มกราคม 2567)

สรุปได้ว่า แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล มีจำนวน 5 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การแสดงความชื่นชม ยินดี ยกย่อง และชมเชยในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

แนวทางที่ 2 การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเกิด เป็นต้น

แนวทางที่ 3 การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู เช่น โล่รางวัล เกียรติบัตร เป็นต้น เมื่อครูมีผลงานความชอบ

แนวทางที่ 4 การให้บำเหน็จความชอบ เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานและผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางที่ 5 การเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ผู้วิจัยได้เสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล

1. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ
 ของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะและความตั้งใจ
 ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการให้การยอมรับ โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ
 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา
 ส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับ
 ในผลงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและ
 ขอบคุนอย่างจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ
 และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ

3. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลัง
 อำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา
 ให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ผู้บริหาร
 สถานศึกษาให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู
 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนา
 งานของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ
 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ
 ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลัง
 อำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา
 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสถานศึกษา
 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ
 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา
 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษา
 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและการวางแผนการปฏิบัติงาน

5. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้าง
 พลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและอำนาจครูในการสั่งการตามหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครูทราบก่อนปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ

6. ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ส่งผลเสียต่อค่านิยมอันดีในสถานศึกษาทิ้งไป ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองกับครู ลดความเป็นทางการในการปฏิบัติงานลง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู

7. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสและอำนาจครูในการสั่งการตามหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

8. ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล โดยรวมมีสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

1. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาและด้านการให้
ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหาร
เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่
โดยภาพรวมมีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่
คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย
น้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และคู่ที่ 3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน
ระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี
มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และคู่ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

2.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ
ของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี
มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และคู่ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

ผลศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 2 แนวทาง ดังนี้

1.1 แนวทางที่ 1 มอบหมายอำนาจหน้าที่ขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด โดยเน้นมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการทำงาน 4 ฝ่ายของการบริหารงานสถานศึกษา

1.2 แนวทางที่ 2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู กล่าวคือ ผู้บริหารทำความรู้จักครูเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความรู้จักครูในเรื่อง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และความสนใจของครู จากนั้นจึงใช้มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู โดยผู้บริหารจะมีการพูดคุยกับครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจในรายละเอียดการดำเนินงาน ขอบเขตการดำเนินงาน และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของงานร่วมกัน

2. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

2.1 แนวทางที่ 1 กำหนดมาตรฐานการทำงานของครูภายใต้ขอบเขตมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 แนวทางที่ 2 กำหนดมาตรฐานการทำงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวทางที่ 3 กำหนดมาตรฐานการทำงานโดยการเปิดโอกาสให้ครูทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู

3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

3.1 แนวทางที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นและภาระงานของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของครูในการฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ครูทางการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตามความจำเป็นของสถานศึกษาและความต้องการของครู

3.2 แนวทางที่ 2 จัดตั้งโครงการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดขึ้น หรือการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา

3.3 แนวทางที่ 3 การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาให้แก่ครู เพื่อกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง และเกิดความเต็มใจในการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง

4. ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

4.1 แนวทางที่ 1 การพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อขอข้อเสนอแนะและคำแนะนำในการทำงาน และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความเข้าใจในการทำงาน

4.2 แนวทางที่ 2 การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบการประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงานเป็นข้อมูลสารสนเทศ

4.3 แนวทางที่ 3 การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ กลุ่ม Facebook กลุ่ม Line เป็นต้น ผ่านหนังสือราชการ และผ่านการประชุมระดับต่าง ๆ

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 4 แนวทาง ดังนี้

5.1 แนวทางที่ 1 เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงาน

5.2 แนวทางที่ 2 เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการทำงาน และการบริหารของสถานศึกษา

5.3 แนวทางที่ 3 เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นผู้นำหรือเป็นแกนนำการปฏิบัติงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

5.4 แนวทางที่ 4 ให้อิสระครูในการดำเนินงาน การแต่งตั้งคณะทำงาน และผู้รับผิดชอบงาน ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่งานของตนเอง

6. ด้านการให้การยอมรับ พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

6.1 แนวทางที่ 1 ให้ความไว้วางใจในการทำงานของครู โดยการเปิดโอกาสครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

6.2 แนวทางที่ 2 ชมเชยด้วยวาจาในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

6.3 แนวทางที่ 3 มอบของขวัญ รางวัล และบำเหน็จความชอบตามความดีความชอบและผลงานของครู

7. ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

7.1 แนวทางที่ 1 สร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเองหรือแบบกัลยาณมิตร

7.2 แนวทางที่ 2 สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีมที่ครูและบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

7.3 แนวทางที่ 3 ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน และจัดสรรงานตามความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ด้านให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล พบว่า มีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในจำนวน 5 แนวทาง ดังนี้

8.1 แนวทางที่ 1 การแสดงความชื่นชม ยินดี ยกย่อง และชมเชยในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

8.2 แนวทางที่ 2 การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ เช่น วันปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเกิด เป็นต้น

8.3 แนวทางที่ 3 การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู เช่น โล่รางวัล เกียรติบัตร เป็นต้น เมื่อครูมีผลงานความชอบ

8.4 แนวทางที่ 4 การให้บำเหน็จความชอบ เช่น การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงานและผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5 แนวทางที่ 5 การเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากสภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้มีอิสระในการปฏิบัติงาน จนทำให้ครูนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองและสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์ แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ซาบัญญา (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาครูว่าเป็นการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครู จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงานจนครูสามารถทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ สานุกู (2565) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการให้การยอมรับ มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการให้การยอมรับ การยกย่อง และการชื่นชมในความสามารถ และผลงานของครู การแสดงการยอมรับครูด้วยวิธีการต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการยอมรับนับถือตนเอง และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดี มีความพยายามในการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานของความต้องการและความเชื่อว่าตนเองนั้นจะสามารถปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ สาณุกู (2565) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านการให้การยกย่องยอมรับอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสภาพการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการให้ความรู้และสารสนเทศ ซึ่งการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู จะช่วยให้ครูมีข้อมูลเพียงพอจนสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และเพิ่มยังเพิ่มโอกาสที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านการให้ความรู้ และสารสนเทศโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ สาณุกู (2565) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านการให้ความรู้ และสารสนเทศโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประเมินผล

การทำงาน และการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ซาปัญญา (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับครู ซึ่งการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจอย่างเต็มที่ และเป็นโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ สานุกู (2565) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอิสระ ลดความเป็นทางการ และสิ่งที่ครอบงำทัศนคติสร้างสรรค์ของครู ซึ่งการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนจะต้องช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และเกิดการนำแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ซาปัญญา (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีบรรยากาศในองค์การที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี วินทะไชย์ (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของกำหนดมาตรฐานการทำงาน เพราะการกำหนด มาตรฐานการทำงานจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่โรงเรียนวางไว้ได้ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การกำหนดผลของงาน และ ความคาดหวังในด้านปริมาณและด้านคุณภาพ จะต้องมีกำหนดให้สอดคล้องกันของ กลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียนและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตามศักยภาพ ของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์ สาณุกู (2565) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครู ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และ วิรินทร์ดา เลือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการให้ขวัญกำลังใจและรางวัลแก่ครู เพราะการให้คำชื่นชม คำชมเชย ให้กำลังใจกับครู การให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษ ให้กับครู เมื่อครูสามารถทำงานเสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ จะช่วยให้ครูสามารถเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไปและสามารถปฏิบัติงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิชญ์ แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ซาปัญญา (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้าง พลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี วินทะไชย์ (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้าง

พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครูอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจครูนั้นเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้นแล้วการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน คล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภรณ์สาณุกู (2565) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีความรู้ความเข้าใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมากกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีแนวทางในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาได้ดี จนได้รับความไว้วางใจในการเป็นผู้นำปฏิบัติงาน และยังมีทัศนคติในการเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี วินทะไชย์ (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่มี 2 แนวทาง คือ 1) มอบหมายอำนาจหน้าที่ขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้อำนาจครู ในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด และ 2) มอบหมายอำนาจ หน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู เนื่องจากการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครูในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และมีอิสระในการคิด การตัดสินใจและมีอิสระ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พัชรมน คุ่มจินดา (2559, หน้า 81-87) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 10 แนวทาง โดยแนวทางการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้น ผู้บริหารจะต้องมีแผนการดำเนินงานและมีคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถตามขอบเขต อำนาจหน้าที่ และมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของครูและบุคลากร

3.2 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานมี 3 แนวทาง คือ 1) กำหนดมาตรฐานการทำงานของครูภายใต้ขอบเขตมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิद्यฐานะของข้าราชการครูทางการศึกษา 2) กำหนดมาตรฐานการทำงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และ 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ครูทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานการทำงานเป็นการกำหนดผลของงานและความคาดหวัง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรตามความรู้ ความสามารถ และตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Covy (1991) ได้กำหนดขั้นตอน การเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ส่วนแนวทางด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน

ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการกำหนดผลของงานและความคาดหวังในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรกับความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล

3.3 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามี 3 แนวทาง คือ 1) วิเคราะห์ความจำเป็นและภาระงานของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของครูในการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) จัดตั้งโครงการพัฒนาครู และ 3) การสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนัก ในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาให้แก่ครู เนื่องจากการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน คุ่มจินดา (2559) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 10 แนวทาง โดยแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการฝึกอบรมและการพัฒนานั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

3.4 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ มี 3 แนวทาง คือ 1) การพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงานเป็นข้อมูลสารสนเทศ และ 3) การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางออนไลน์ หนังสือราชการ และการประชุมระดับต่าง ๆ เนื่องจากการให้ความรู้ และสารสนเทศเป็นการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานแก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน คุ่มจินดา (2559) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 10 แนวทาง โดยแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิธีการสื่อสาร

ที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศในช่องทางต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น โดยวิธีการที่เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

3.5 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมี 4 แนวทาง คือ 1) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงาน 2) เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการทำงานและการบริหารของสถานศึกษา 3) เปิดโอกาสให้ครูได้เป็นผู้นำหรือเป็นแกนนำการปฏิบัติงาน 4) ให้อิสระครูและบุคลากรในการดำเนินงาน การแต่งตั้งคณะทำงาน และผู้รับผิดชอบงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การประเมินผลการทำงาน และการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวุฒิ บั่นแห่งเพชร (2558) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งด้านการพัฒนาการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบ การดำเนินงาน การส่งเสริมด้านต่าง ๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

3.6 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมี 3 แนวทาง คือ 1) ให้ความไว้วางใจในการทำงานของครู 2) ชมเชยด้วยวาจาในโอกาสต่าง ๆ และ 3) มอบของขวัญ รางวัล และบำเหน็จความชอบตามความดีความชอบและผลงาน เนื่องจากการให้การยอมรับเป็นการยกย่องบุคลากร การชื่นชมและยอมรับในผลงานของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือตนเองของบุคลากรและทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน คุ่มจินดา (2559) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่าแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 10 แนวทาง โดยแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการให้การยอมรับนั้นผู้บริหารจะต้อง

แสดงการยอมรับครูและบุคลากร เมื่อครูและบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จโดยวิธีการยกย่อง ชมเชย และมีความเชื่อมั่นในการทำงานของครูและบุคลากร

3.7 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานมี 3 แนวทาง คือ 1) สร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเอง หรือแบบกัลยาณมิตร 2) สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีม และ 3) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยการหมุนเวียนบุคลากร เนื่องจากการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความอิสระ ลดความเป็นทางการ และสิ่งที่ครอบจำกัดความคิดสร้างสรรค์ของครู และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานที่ไม่ได้สร้างค่านิยมอันดีในองค์การทิ้งไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Tebbitt (1994) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นต้องมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการสร้างเสริมพลังอำนาจ ซึ่งสามารถการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการสร้างเสริมพลังอำนาจได้ 2 วิธี คือ 1) สร้างความไว้วางใจ โดยการให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน และ 2) มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มีความเป็นกันเองกับบุคลากร ทำให้บุคลากรกล้าเข้าหาผู้บริหารเพื่อรายงานหรือขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บริหาร

3.8 แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มี 5 แนวทาง คือ 1) การแสดงความชื่นชม ยินดี ยกย่อง และชมเชยในโอกาสต่าง ๆ 2) การให้ของขวัญ ในโอกาสพิเศษ 3) การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู 4) การให้บำเหน็จความชอบ และ 5) การเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น เนื่องจากการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล เป็นการให้คำชื่นชม คำชมเชย ให้กำลังใจกับครู การให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษให้กับครู เมื่อครูสามารถทำงานเสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิลิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านการให้รางวัลและการยกย่อง มีการมอบรางวัลไปตามความสามารถของบุคลากร การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานที่เป็นเลิศบุคลากร และมีการเสริมแรงทางบวกในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความดีความชอบ การนำเสนอผลงาน การมอบของขวัญ และการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะ

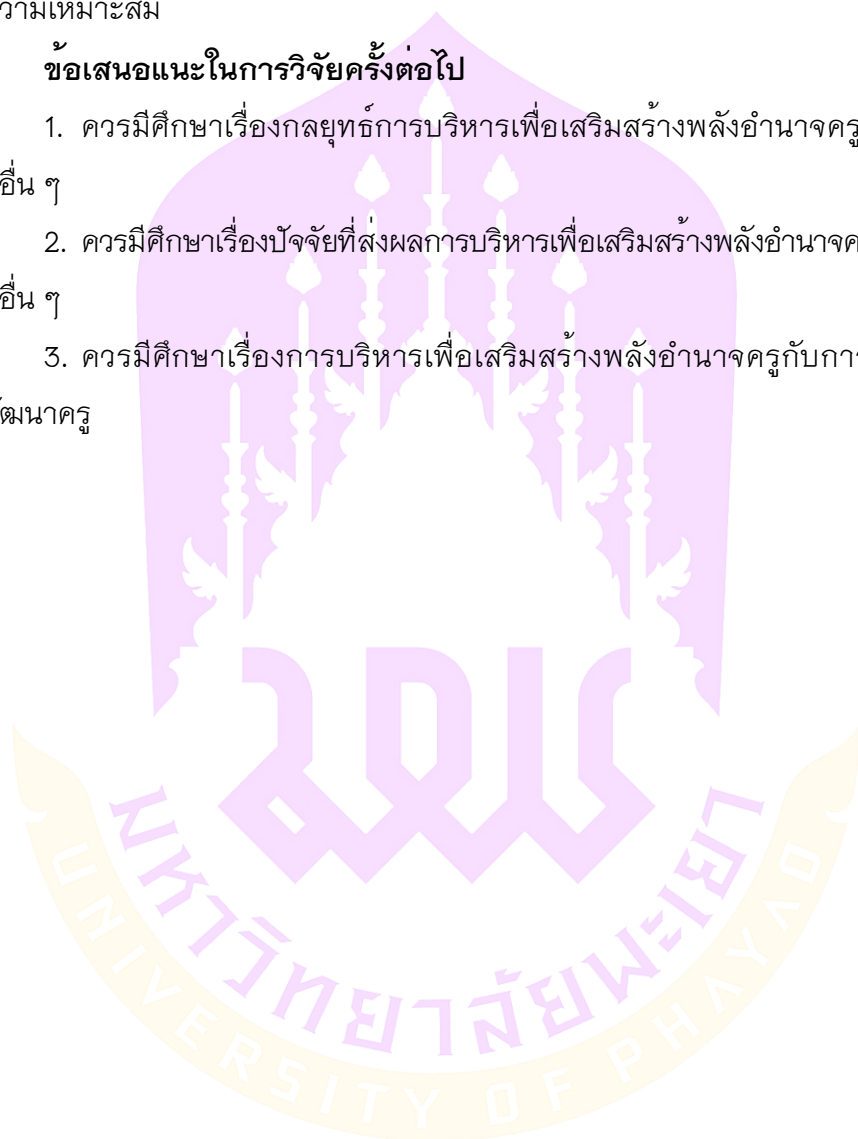
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด และมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู
2. ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของครูและบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และได้เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจของครูและความจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับครูในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ผู้บริหารควรมีการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยการการพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน และการให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแกนนำ การปฏิบัติงาน และให้อิสระครูและบุคลากรในการดำเนินงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่งานของตนเอง
6. ด้านการให้การยอมรับ ผู้บริหารควรให้การยอมรับครูและบุคลากรโดยการยกย่อง ชมเชย การชื่นชมยินดี และยอมรับในผลงานของครูและบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับนับถือตนเองและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
7. ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเองหรือแบบกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน โดยการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน และจัดสรรงานตามความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ผู้บริหารควรมีการให้ขวัญกำลังใจและรางวัลแก่ครูและบุคลากร โดยการยกย่องและชมเชยในโอกาสต่าง ๆ การแสดงความยินดีและชื่นชมในโอกาสต่าง ๆ การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู การให้บำเหน็จความชอบ และการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ
3. ควรมีศึกษาเรื่องการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับการฝึกอบรมและการพัฒนาครู



บรรณานุกรม

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 533-548.
- กิตติยาพร จันท์ชม, ญาณี แสงสาย และบรรเทิง พลสวัสดิ์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการดูแลผู้ป่วยระยะท้ายแบบประคับประคองในครอบครัวและชุมชน: บทบาทสำคัญของพยาบาล. *วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*, 5(2), 12-24.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *คลื่นลูกที่ 5 ปราชญ์สังคม: สังคมไทยที่พึงประสงค์ ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). *การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชนิษฐา สุรเดชาวุธ. (2553). *การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยเบาหวานรายบุคคล โรงพยาบาลหนองแขง จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ภ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวุฒิ ปั่นแห่งเพชา. (2558). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ตรียพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนา และเนติ เฉลยวาเชศ. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(1), 123-136.
- ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล. (2561). *ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นภาพร วงศ์คง. (18 กุมภาพันธ์ 2565). *การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม เพื่อสอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566, จาก http://kmpjr.ac.th/workteacher-detail_17712

- ปฐมาภรณ์ สาณุกู. (2565). **การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.** สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ประนอม ไชยวิจิต, สุนันทา วีรกุลเทวีญ และสมใจ ภูมิพันธ์. (2560). รูปแบบการบริหารการเสริมพลังอำนาจครูให้สามารถบูรณาการภาษาอังกฤษในการสอนเนื้อหาวิชาหลักของโรงเรียนมาตรฐานสากล. **วารสารรวมสาร**, 15(1), 171-180.
- ประวีต เอราวรรณ. (2548). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** ปรินญาณิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรานต์ทิพย์ อุจะรัตน์, วัฒนา พันธุ์ศักดิ์ และฉวีวรรณ โพธิ์ศรี. (2557). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการพัฒนาศักยภาพการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในชุมชน. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(2), 216-224.
- ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6(4), 68-79.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ วท.บ., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรจิตา ฤทธิรอด, วิทยา จันทร์ศิลา, ฉลอง ชาตรุประชีวิน และสำราญ มีแจ่ง. (2556). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พระมหาต๋อย ชันติธมโม และพระสมุห์พุดิพงษ์ พุทธิวิโส. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สร้างคน. **วารสารภาวนาสารปริทัศน์**, 1(3), 16.
- พระราชสำนัก. (16 ตุลาคม 2562). **กรมสมเด็จพระเทพฯ มีพระราชดำรัส “ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ แทนครูได้”.** สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/285242>
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2559). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมอุบลราชธานี** ก้าวแห่งแสง. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- พัชรี บุญนาคแย้ม. (2551). แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. **สักทอง วารสารการวิจัย**,
15(1), 200-219.
- พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ซาปัญญา. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายโสธร เขต 1. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 6(2), 53-65.
- ภูมิพัฒน์ เสริมสุข, สุชาติ บางวิเศษ และกิตติศักดิ์ เสนามนุช. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวลำภู เขต 2. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร**, 5(18), 98-106.
- ยรุพร ศุภรัตน์. (2553). **องค์การเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
มหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **ศัพท์ศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วิชัย ชูจิต. (24 มิถุนายน 2555). **การสร้างพลังชุมชน**. สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2566,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/22229>
- วิรัตน์ดา เลื่อนจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สรายุทธ ช่างงาม. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำราญ ภัคดี. (2561). รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี**, 5(1), 241–272.
- สุขวัชร เทพปิน และศศิธรดา แพงไทย. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(5), 218–229.
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552). **การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อภิชาติ ทองน้อย, บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ และอภิเชก จันทร์เอี่ยม. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 6(3), 143–155.
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่ และชวนคิด มะเสนะ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**, 15(1), 65–79.
- Balyer, A. D., Özcan, K. N. and Yildiz, A. (2017). Teacher Empowerment: School Administrators' Roles. **Eurasian Journal of Educational Research**, 17(70), 1–18.
- Best, J. W. (1981). **Research in Education** (4th ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Bilgen, K. (2020). **The Relationship between the Empowerment of Teachers by School Administrators and Organizational Commitments of Teachers**. Master Thesis, M.Ed., Aydm Adnan Menderes University, Turkey.
- Blase, J. R. and Blasé, J. (1994). **Empowering Teachers What Successful Principals Do**. USA: Corwin.
- Bolin, F. S. (1989). Empowering Leadership. **Teachers College Record**, 19(1), 81–96.

- Cardinal, R. (2014). **5 Step to Empowered Employees**. Retrieved August 22, 2023, from <https://lhagenda.com/business/5-steps-empowered-employees/>
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1998). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. **The Academy of Management Review**, 13(3), 471–482.
- Covy, S. R. (1991). **Principle-Centered Leadership**. New York: Simon and Schuster.
- Day, C. (1999). **Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning**. London: Falmer.
- Gordon, J. R. (1999). **Organizational Behavior: a Diagnostic Approach**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International.
- Grill, R. (2011). **Theory and Practice of Leadership**. London: Sage.
- Harvey, T. R. and Drolet, B. (1994). **Building Teams and Building People**. New York Technomic.
- Kanter, R. M. (1977). **Man and Women on the Corporation**. New York: Basic Books.
- Kimwari, M. C., Chirure, H. N. and Omondi, M. (2014). Teacher Empowerment in Education Practice: Strategies, Constraints and Suggestions. **Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)**, 4(2), 51–56.
- Kinlaw, D. C. (1995). **The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence**. Aldershot: Gower.
- Klecker, B. M. and Loadman, W. E. (1998). Empowering Elementary Teachers in Restructuring Schools: Dimensions to Guide the Mission. In **The Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association** (pp. 1–7). ERIC: Clearinghouse.
- Lauren, S. (2011). The Role of Teacher Empowerment and Teacher Accountability in School-University Partnerships and Action Research. **Brock Education Journal**, 20(2), 43–64.
- Likeert, R. (1967). **The Human Organization : Its Management and Values**. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). **Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach**. New York: McGraw-Hill.

- Michal, Y. (1992). Toward an Ethic of Empowerment for Health Promotion. **Health Promotion International**, 8(3), 225–235.
- Mona, A. A. and Sarah, M. A. (2019). **The Reality of Administrative Empowerment among the Recently Employed Administrators in the Intermediate Schools.** Master Thesis, M.Ed., University of Jeddah, Saudi Arabia.
- Rangel, V. S., Suskavcevic, M., Kapral, A. and Dominey, W. (2020). A Revalidation of the School Participant Empowerment Scale Amongst Science and Mathematics Teachers. **Educational Studies**, 46(1), 117–134.
- Russell, W. and Rinehart, J. R. (1998). School–Based Decision Making and the Empowerment of Secondary School Teachers. **Journal of School Leadership**, 8(1), 49–64.
- Schermerhorn, J. R. (1998). **Basic Organizational Behavior.** New York: Wiley.
- Scott, C. D. and Jaffe, D. T. (1991). **Empowerment : Building a Committed Workforce.** California: Kogan Page.
- Short, P. M. and Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale : Assessment of Level of Empowerment within the School Environment. **Educational and Psychological Measurement**, 52(4), 951–960.
- Stewart, A. M. (1994). **Empowerment People.** Singapore: Pitman.
- Stone, F. M. and Sachs, R. T. (1995). **The High–value Manager: Developing the Core Competencies Your Organization Demands.** New York: AMACOM.
- Tebbitt, B. V. (1994). Dermystifying Organization Empowerment. **Journal of Nursing Administration**, 23(1), 18–23.
- Tracy, D. (1990). **10 Step to Empowerment: A Common–sense Guide to Managing People.** New York: William Morrow.
- Vogt, J. F. and Murrell, K. L. (1990). **Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance.** San Diego: University Associates.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** New York: Harper & Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา กศ.ด. สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์
วิทยฐานะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. นายทัชธรรม สิงห์แก้ว
สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนบ้านบอน
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. นายสุจินต์ สุคันธบัญญัติ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ด้าน

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พิจารณาความสามารถของครู ก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครู ทราบก่อนปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครู รับผิดชอบตามงานที่ได้รับ มอบหมายเสมอ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพ ของตนเองในการทำงาน อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูสามารถ ตัดสินใจได้อย่างอิสระ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน							
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และระยะเวลา ของแต่ละงานแก่ครู	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานให้มี ความสอดคล้องกันของ กลยุทธ์และเป้าหมายของ โรงเรียน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามาถ และตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริม เกี่ยวกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง แรงจูงใจให้ครูสามารถบรรลุ ความสำเร็จได้	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเอง	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มโอกาสให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและการวางแผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านการให้การยอมรับ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครู โดยการยกย่องครูในโอกาสต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการชื่นชมครูในโอกาสต่าง ๆ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครูอย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองกับครู ลดความเป็นทางการในการปฏิบัติงานลง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริม ค่านิยมอันดีในสถานศึกษา	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับ เปลี่ยนโครงสร้าง การปฏิบัติงานที่ส่งผลเสียต่อ ค่านิยมอันดีในสถานศึกษา ทิ้งไป	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล							
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำ ชื่นชมและชมเชย เมื่อครู สามารถปฏิบัติงานเสร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ กำลังใจกับครู เมื่อครู สามารถปฏิบัติงานเสร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ กำลังใจ กล่าวคำชื่นชมและ กล่าวคำชมเชยกับครูทุกคน อย่างเหมาะสมและเสมอภาค	1	-1	0	0	0.00	ไม่ สอดคล้อง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC					ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษ ให้กับครู เมื่อครูสามารถ ปฏิบัติงานเสร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่วางไว้	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษ ให้กับครู อย่างเหมาะสมและ เสมอภาค	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

จุฑามาศ กาละพวง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

 น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

2. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่

 ขนาดเล็ก ขนาดกลาง

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้
ระดับ 5 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พะเยา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็น การสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ
5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็น
การสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พะเยา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความสามารถ ของครูก่อนมอบหมายอำนาจหน้าที่					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครู ทราบก่อนปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครู รับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพ ของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจ ได้อย่างอิสระ					
การกำหนดมาตรฐานการทำงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานด้านปริมาณ คุณภาพ ต้นทุน และ ระยะเวลาของแต่ละงานแก่ครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้มีความสอดคล้องกันของกลยุทธ์และเป้าหมาย ของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามารถ และตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และส่งเสริม เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นประจำ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถบรรลุ ความสำเร็จได้					

ข้อ	การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจว่าการฝึกอบรมทำให้ครูเกิดทักษะและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานของตนเอง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มโอกาสให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้และสารสนเทศที่ช่วยให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น					
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและการวางแผนการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย					

ข้อ	การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านการให้การยอมรับ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการยกย่องครู ในโอกาสต่าง ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูโดยการชื่นชมครู ในโอกาสต่าง ๆ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับในผลงานของครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับกับความสำเร็จครู อย่างเหมาะสมและขอบคุณอย่างจริงใจ					
ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศโดยเปิดโอกาส ให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกันเองกับครู ลดความเป็นทางการในการปฏิบัติงานลง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริม ค่านิยมอันดีในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลเสียต่อค่านิยมอันดีในสถานศึกษาทั่วไป					

ข้อ	การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการให้ขวัญกำลังใจและรางวัล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชื่นชมและชมเชย เมื่อครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่วางไว้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวให้กำลังใจกับครู เมื่อครู สามารถปฏิบัติงานเสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวให้กำลังใจ กล่าวคำชื่นชม และกล่าวคำชมเชยกับครูทุกคนอย่างเหมาะสม และเสมอภาค					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษ ให้กับครู เมื่อครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่วางไว้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษ ให้กับครู อย่างเหมาะสมและเสมอภาค					

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู
ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

จุฑามาศ กาละพวง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้สัมภาษณ์..... วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

เวลา : สถานที่.....

ข้อมูลผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ถูกสัมภาษณ์ : เพศ :

ระดับการศึกษา : อายุงาน :

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง จำนวน 8 ด้าน

คำถามในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการมอบหมายอำนาจ
หน้าที่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการกำหนดมาตรฐาน
การทำงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการให้การยอมรับ
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการสร้างบรรยากาศ
และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการให้ขวัญกำลังใจ
และรางวัล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ อว 7308/ว 2213

วันที่ 30 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวจุฑามาศ กาละพวง (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2” (Administration for Empowerment of Teachers under Phayao Primary Educational Service Area Office 2) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/159/66 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใดขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

น.ส. น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

- ชื่อโครงการ** : สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
: Administration for Empowerment of Teachers under Phayao Primary Educational Service Area Office 2
- เลขที่โครงการวิจัย** : HREC-UP-HSS 2.2/159/66
- ผู้วิจัยหลัก** : นางสาวจุฑามาศ กาละพวง
- สังกัดหน่วยงาน** : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- ที่ปรึกษา** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ
- สังกัดหน่วยงาน** : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- วิธีทบทวน** : แบบเร่งรัด (Expedited)
- รายงานความก้าวหน้า** : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

๒๖/๙ ก.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 18 ตุลาคม 2566

วันหมดอายุ : 18 ตุลาคม 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จุฑามาศ กาละพวง
วัน เดือน ปี เกิด	24 กันยายน 2539
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลจุน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2563 ศษ.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	163 หมู่ 3 ตำบลลล อําเภอยุน จังหวัดพะเยา 56150
ผลงานตีพิมพ์	จุฑามาศ กาละพวง. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 4(2).

