รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์

Executive Empowerment Model for Working Efficiency of Teachers Under the Office of the Basic Education Commission in Nakhonchaiburin Area

อนุศักดิ์ ดาลุนฉิม* สงวนพงศ์ ชวนชม สมบูรณ์ ตันยะ*** และ ชูเกียรติ วิเศษเสนา****
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**,***
อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล****
Anusak Dalunchim* Sanguanpong Chuanchom** Somboon Tanya***and Chookiat Wisetsena****
Ph.D.Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University*
Assistants Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University**,***
Lecturer Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University****
Corresponding author E-mail: sudsakon.44@gmail.com
(Received: February 16, 2023; Revised: April 4, 2023; Accepted: May 3, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร 2) สร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 381 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.06 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.89 และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ การให้เกียรติและความเคารพ รองลงมา คือ การฝึกอบรมและการพัฒนา และการยกย่องและยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และการกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ 2) รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) แนวคิดและหลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) สาระสำคัญ (4) แนวทางการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ และ (5) เงื่อนไขการนำ

รูปแบบสู่ความสำเร็จ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน
คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the condition of executive empowerment; 2) to construct the executive empowerment model; and 3) to evaluate the feasibility and usefulness of the executive empowerment model for the working efficiency of teachers under the Office of the Basic Education Commission in the Nakhonchaiburin area. The research was conducted in 3 phases: Phase 1: The researcher studied the condition of executive empowerment. The samples were school directors, deputy school directors, and teachers, for a total of 381. Multi-stage random Sampling. Data were collected using questionnaires. The item consistency index was 0.60-1.0. The reliability value of the questionnaires was 0.897, and quantitative data was analyzed by percentage, mean, and standard deviation. Phase 2: The researcher constructed the executive empowerment model. The target group to approve the model was seven experts. Data were collected by interviewing and using the model suitability assessment form. Qualitative data were analyzed by content analysis. Quantitative data were analyzed by mean and standard deviation. Phase 3: The researcher evaluated the feasibility and usefulness of the executive empowerment model. The targets were 30 school administrators. Data were collected using a feasibility and usefulness assessment of the model. Quantitative data were analyzed by means and standard deviation.

The research results were as follows: 1) The condition of executive empowerment overall was at a high level. When examining individual aspects, they were all at a high level. The item with the highest score was empowerment through honors and respect, followed by empowerment through training and development and empowerment through recognition. The item with the lowest score was empowerment through the assignment of roles and responsibilities and empowerment through setting standards and excellence, respectively. 2) The executive empowerment model consisted of five aspects, namely: (1) concept and principal; (2) objective of the model; (3) content of the model; (4) guidelines for implementation of the model; and (5) conditions for successful implementation of the Model. The evaluation score of the executive empowerment model by experts was at a high level. 3) The feasibility of the executive empowerment model overall was at its highest level. The usefulness of the executive empowerment model overall was at its highest level, too.

Keyword: Executive Empowerment, Administrator of Basic Education Institutions, Working Efficiency of Teachers

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวดที่ 5 กล่าวถึงแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐโดยมาตรา 80 ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของประเทศโดยจัดให้มีหลักสูตรการศึกษาขั้นฐานในการดำเนินงานในสถานศึกษาของภาครัฐ ในปัจจุบันได้มีการสรรหาและพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ที่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (อาคม วัดไธสง, 2547)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาที่จะกระตุ้นและขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพการทำงานเพื่อให้การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในปัจจุบันกลับพบว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังคง ใช้วิธีการเลือกผู้บริหารตามระบบอาวุโสและการสอบเลื่อนขั้นแบบจดจำเนื้อหา ไม่มีระบบการเตรียมการฝึกฝนและคัดเลือกผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากพอ จึงทำให้ได้ผู้บริหารที่ขาดทักษะของผู้บริหารมาบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น (Rappaport, 1984) ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้บริหารโรงเรียนนั้นเพราะว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญของโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ และผู้บริหารโรงเรียนจะมีหน้าที่สำคัญในการปกครอง ควบคุม ดูแล ครูผู้สอนและบุคลากรที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ถ้าการดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้ครูผู้สอนและบุคลากรภายบรรลุเป้าหมายด้วย คือ เด็กนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับการยกย่องและการได้รับรางวัลทางการศึกษา ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของทุกองค์การ เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่มีความผันแปรสูงอย่างในปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงพลังอำนาจผู้บริหารในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ซึ่งมีหน่วยงานหลักคือสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนการศึกษาโดยการอำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 นครชัยบุรินทร์จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ โดยการนำองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 10 ด้าน จากการศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ Tracy (1992) ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ 2) การมอบอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) การรับรู้ 8) การไว้วางใจ 9) การยอมรับความล้มเหลว และ 10) การให้ความเคารพ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำมาสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพ และมีศักยภาพอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพกับโรงเรียนเพิ่มขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์

2.3 เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากร เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 45,493 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 3,570 แห่ง

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 381 ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 127 คน กลุ่มที่ 2 เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 127 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นครูผู้สอน จำนวน 127 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ของ May (1997)

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามโดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู แบบมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.06 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.89 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์

ผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการในการสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร วิเคราะห์และจัดกลุ่มการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารที่ต้องการโดยพิจารณาประเด็นข้อคำถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีค่าเฉลี่ยน้อยตามลำดับ จำนวน 5 ลำดับ ร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารฯ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญ 4) การนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ และ5) เงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ หลังจากนั้นนำรูปแบบที่สร้างขึ้นประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์

3.3.1 ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ โดยรวม

สภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	4.40	0.67	มาก
2. การมอบอำนาจหน้าที่	4.42	0.68	มาก
3. การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ	4.40	0.68	มาก
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา	4.46	0.64	มาก
5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร	4.41	0.64	มาก
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.42	0.69	มาก
7. การยกย่องและยอมรับ	4.45	0.77	มาก
8. การให้ความไว้วางใจ	4.44	0.73	มาก
9. การยอมรับข้อผิดพลาด	4.43	0.73	มาก
10. การให้เกียรติและความเคารพ	4.48	0.72	มาก
โดยรวม	**4.43**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ การให้เกียรติและความเคารพ ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ การฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.46) และการยกย่องและยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และการกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ ($\bar{X}$ = 4.40)

กล่าวโดยสรุปผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารที่เลือกจากค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย 5 ลำดับ ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ (1) การมอบอำนาจหน้าที่ (2) การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ (3) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (5) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (6) และจำนวน 25 ข้อ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารต่อไป

4.2 ผลการสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ดำเนินการตามวิธีการจัดทำร่างรูปแบบ โดยมีรายละเอียดของรูปแบบซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญ ประกอบด้วยสภาพการเสริมพลังอำนาจที่มีค่าเฉลี่ยน้อย 5 อันดับ คือ (1) การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ (2) การมอบอำนาจหน้าที่ (3) การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ (4) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ และพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) โดยแสดงข้อมูลทางสถิติ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ (โดยรวม)

ที่	รายการตรวจสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความเหมาะสม
1	แนวคิดและหลักการ	4.14	0.38	มาก
2	วัตถุประสงค์	4.29	0.49	มาก
3	สาระสำคัญ	4.29	0.58	มาก
	3.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	4.34	0.47	มาก
	3.2 การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ	4.26	0.49	มาก
	3.3 การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร	4.14	0.56	มาก
	3.4 การมอบอำนาจหน้าที่	4.31	0.57	มาก
	3.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.37	0.79	มาก
4	แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.14	0.38	มาก
5	เงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ	4.29	0.49	มาก
ผลโดยรวม		**4.23**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมของร่างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สาระสำคัญ วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ มีความเหมาะสมสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ แนวคิดและหลักการ และแนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14)

4.3 ผลการประเมินความประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ (โดยรวม)

ที่	รายการตรวจสอบ	ความเป็นไปได้		ระดับความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์		ระดับความความเป็นประโยชน์
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	แนวคิดและหลักการ	4.53	0.51	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์	4.60	0.50	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
3	สาระสำคัญ	4.54	0.58	มากที่สุด	4.59	0.56	มากที่สุด
4	แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.55	0.58	มากที่สุด	4.60	0.57	มากที่สุด
5	เงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ	4.50	0.53	มาก	4.56	0.51	มากที่สุด
ผลโดยรวม		**4.54**	**0.54**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์มีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.60) รองลงมา คือ แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.50)

สำหรับความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.73) รองลงมา คือ แนวคิดและหลักการ ($\bar{X}$ = 4.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.56)

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาและผลการวิจัยรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

5.1 การศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ การให้เกียรติและความเคารพ รองลงมา คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาและการยกย่องและยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และการกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ ผลจากการวิจัยยังทำให้ทราบถึงองค์ประกอบและรายข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำ 5 ลำดับแต่ก็อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ 2) การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ 3) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร 4) การมอบอำนาจหน้าที่ และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ หากพิจารณาในรายละเอียดทำให้ทราบว่าองค์ประกอบ ทั้ง 5 ด้าน 25 ข้อ เป็นความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความเห็นในระดับน้อย เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นๆและถือว่านั่นเป็นความจำเป็นที่ควรต้องหาแนวทางหรือรูปแบบในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการ สอดคล้องกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2547) ได้กล่าวว่า การพัฒนา

เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความเจริญเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ โดยอาศัยการวิเคราะห์ภายในตนและจากบุคคลหรือสภาพแวดล้อมรอบตัวเพื่อนำข้อมูลมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา

5.2 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์สาระสำคัญ แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขการนำรูปแบบสู่ความสำเร็จ และผลจากการประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหาและองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งเป็นการยืนยันร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจากกระบวนการสร้างรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ถูกต้องตามหลักการแนวคิด ทฤษฎี และมีการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบที่ชัดเจน มีกระบวนการในการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญส่งผลให้รูปแบบสามารถเป็นเครื่องมือทางความคิดที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบในการบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขและกลไกของรูปแบบ เช่นเดียวกับ สมาน อัศวภูมิ (2558) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการบริหารสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง และได้กำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้กับรูปแบบ ไว้ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการและทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบ 3) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ 4) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Eisner (1976) ที่ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้ 1) เป็นการประเมินโดยมิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ 2) เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะตรวจสอบโดยต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย 3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้เชี่ยวชาญนั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจ 4) เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้เชี่ยวชาญตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

5.3 การประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยพบว่า ความเป็นไปได้โดยรวมของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นประโยชน์โดยรวมของรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการขั้นตอนหรือเทคนิคในการพัฒนาที่เป็นลำดับขั้นตอนชัดเจน มีการประเมินจากกลุ่มผู้ใช้โดยตรง อีกทั้งยังได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรฐิตา ฤทธิ์รอด (2555) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สุชีพ ชั้นสูง (2557) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

ผลการประเมินรูปแบบการประเมินตนเอง โดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากและรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยนำการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การมอบอำนาจหน้าที่ การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร และการให้ข้อมูลย้อนกลับไปใช้ผ่านรูปแบบกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

6.1.2 ผู้บริหารควรตระหนักถึงการเสริมพลังอำนาจภายในตนผ่านรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับสภาวการณ์อย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลเพื่อนำกลับไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

6.1.3 การเสริมพลังอำนาจด้านการกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมทุกด้าน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศ

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรนำรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ที่สร้างขึ้นไปทดลองเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ให้มีประสิทธิภาพตรงกับตามความต้องการอย่างเหมาะสม

6.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละขนาด (สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ) โดยอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พรฐิตา ฤทธิ์รอด. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2547). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.

สมาน อัศวภูมิ. (2557). *รูปแบบการบูรณาการระบบการประกันคุณภาพภายในกับการบริหารสถานศึกษา สำหรับสถานขั้นพื้นฐานขนาดกลาง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟค.

สุชีพ ชั้นสูง. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ภาษาอังกฤษ

Eisner, E. W. (1976). Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation. *The Journal of Aesthetic Education, 10*(3), 135-150.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Keeves, P. L. (1988). *Model and Model Building Education Research Methodology and Measurement: an International Handbook*. New York: Pergamon.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

May. (1997). *How Multinational and National Firms Compete: A Case study of the Hospitality Industry*. New York: The Free Press.

Rappaport, J. (1984). Studies in Empowerment: Introduction to the Issue. *Prevention in Human Services*, *3(2-3)*, 1-7.

Tracy, D. (1992). *Ten Steps to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing People.* New York: William Morrow.