การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

Guideline Development for Teacher Empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1

วรวลัญช์ สิงหะ[1], ธัญเทพ สิทธิเสือ[2*], ทรงเดช สอนใจ[3]
Worrawalan Singha[1], Thanyathep Sitthisua[2*], Songdet Sonjai[3]

[1,2,3] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
[1,2,3] Master of Education Program In Educational Administration, Surindra Rajabhat University

*Corresponding email: 64054010113@srru.ac.th
Received: 2 April 2023; Revised: 12 May 2023; Accepted: 29 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินระดับสภาพปัจจุบัน ที่มีระดับความเชื่อมั่น 0.96 ซึ่งจะได้ทราบระดับการปฏิบัติงานในปัจจุบันนำไปสู่การวิเคราะห์และพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพปัจจุบันของเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มี 6 องค์ประกอบ 26 แนวทาง โดยแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน มีจำนวน 5 แนวทาง ด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 4 แนวทาง ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีจำนวน 6 แนวทาง ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีจำนวน 4 แนวทาง ด้านการอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ มีจำนวน 4 แนวทาง และ ด้านการยอมรับและยกย่อง มีจำนวน 3 แนวทาง 3) ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 จากผู้เชี่ยวชาญพบว่า โดยมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the current level of teacher empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, 2) to develop guidelines for teacher empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, and 3) to evaluate approaches to teacher empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1. The sample groups are school administrators and teachers. The research instrument was a current condition assessment with a confidence level of 0.96 this will know the current level of operation leading to analysis and development. Statistics used to analyze data include percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research showed that: 1) the current level of teacher empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1, it was overall level is very high. 2) Guidelines for teacher empowerment under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 there are 6 components and 26 approaches, which are separated into each area as follows creating a working atmosphere in the school there are 5 approaches. There are 4 ways to work as a team. In terms of professional advancement, there are 6 guidelines for delegation of authority and responsibility, 4 guidelines for capacity development training, 4 approaches to personality, and 3 approaches for recognition and recognition. 3) Assessment results of teacher empowerment approaches under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 1 from experts found that appropriateness and possibilities are at the highest level.

Keywords: Empowerment Approach, Approach Development, Teacher Empowerment

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐบาลมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2561 - 2580 ระบุว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญสำหรับการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจึงต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนที่ดีเก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ก็เพื่อให้ครูหรือบุคลากรนั้นสามารถสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่นได้ แต่หากครูยังรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) ก็จะไม่มีพลังอำนาจช่วยเหลือตนเองหรือผู้อื่นได้ หากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของครูให้มีมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงถึงความสามารถทางการศึกษาและนำไปสู่คุณภาพงานในการปฏิบัติงานของครู (สุเมธ บุสโร, 2563) และยังเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพ โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมี

ความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจึงหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการเพิ่มศักยภาพให้ครู (เอกพล พันธุ์โชติ, 2560) ครูเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว ก็สามารถที่จะจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนายความสะดวกแก่ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและสนใจ ครูต้องเสริมสร้างพลังแก่นักเรียนโดยกระตุ้นและให้กำลังใจเพื่อให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียนอย่างต่อเนื่อง และสำเร็จการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (สอาดลักษม์ จงคล้ายกลาง, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี ให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2562-2565 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ระบุให้ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถณะผู้บริหาร คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัย ในฐานะที่ปฏิบัติงานตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูจึงต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถ เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ตลอดจนมีทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น ให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู รวมทั้งให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสมให้สำเร็จ ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยที่ครูมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการพัฒนาตัวเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้บุคคลนั้นรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันกับองค์การ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ครู จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในครั้งนี้ เพื่อให้ได้แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูในการจัดการเรียนรู้ และจะเป็นการส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1
3. เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 จำนวน 2,343 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู จำนวน 331 คน ตามตารางสำเร็จรูป (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
		ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู
1	ขนาดเล็ก	137	295	19	42
2	ขนาดกลาง	92	1,518	13	214
3	ขนาดใหญ่	11	132	1	19
4	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	153	1	22
รวม		242	2101	34	297
รวมทั้งสิน		**2,343**		**331**	

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ Tracy (1990), Scott และ Jaffe (1991), Short และ Rinehart (1992), Spreitzer (1995), Klecker และ Loadman (1998), Conger และ Kanungo (1998), Gibson (2000), Lauren Bennett Cattaneo and Aliya R. Chapman (2010), ประวิต เอราวรรณ์ (2548), ลำไพพัชร สีจันทร์ฮด (2560), ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560), สถาพร ภูบาลเช้า (2559), สุขวัชร เทพปิน (2563), ปรัชญา แก้วโพธิ์ (2562) ได้องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยตามหลักแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนี้ 1) การมอบความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ 2) การอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ 3) การยอมรับและยกย่อง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีการนำไปใช้ในระยะต่าง ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 แบบประเมินระดับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นขอบแบบประเมินเท่ากับ 0.96 แบบประเมินระดับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้และกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลระดับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยใช้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนดังนี้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ผลโดยนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเป็นช่วงตามค่าคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูปัจจุบันอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และแบบประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 26 ข้อ

ระยะที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้จากแบบประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 5 ชุด หลังจากนั้นดำเนินการขออนุญาตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบประเมินพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 ชุด โดยผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ และ QR CODE ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยตนเอง โดยได้รับแบบประเมินกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 331 ชุด เมื่อได้ข้อมูลมาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยของประเด็นคำถามแต่ละข้อแล้วนำมาเรียงลำดับที่มาก 1-2 เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ให้มีหนังสือถึง ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จากนั้นทำการยกร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และทำหนังสือเพื่อขอประเมินร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม สอดคล้องของร่างแนวทาง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้ข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 26 ข้อ เพื่อนำไปจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความสามารถด้านการบริหารและการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 9 คน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับสภาพปัจจุบัน การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อระดับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน	4.50	0.33	มาก
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	0.32	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.48	0.33	มาก
4	ด้านการมอบอำนาจหน้าที และความรับผิดชอบ	4.46	0.27	มาก
5	ด้านการอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ	4.47	0.33	มาก
6	ด้านการยอมรับและยกย่อง	4.45	0.42	มาก
เฉลี่ย		**4.48**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินระดับสภาพปัจจุบันการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.33) การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ การอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การยอมรับและยกย่อง ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.42)

2. การศึกษาและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบันมาจัดลำดับเพื่อเป็นข้อมูล โดยนำข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามในการยกร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และลำดับความสำคัญ โดยรวม

องค์ประกอบและกระบวนการการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
1. ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน	4.50	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	2
3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.48	3
4. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.46	5
5. ด้านการอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ	4.47	4
6. ด้านการยอมรับและยกย่อง	4.45	6

จากตารางที่ 3 พบว่า ลำดับสำคัญในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ลำดับที่ 2 การทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลำดับที่ 4 การอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ ลำดับที่ 5 การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลำดับที่ 6 การยอมรับและยกย่อง

สรุปผลการพัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 จำนวน 3 องค์ประกอบ 3 กระบวนการ ได้จำนวน 26 แนวทาง และได้ทำการประเมินร่างแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม สอดคล้องโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีผลสอดคล้อง จำนวน 26 แนวทาง

3. การประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความสามารถด้านทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 9 คน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน	4.69	0.16	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.86	0.20	มากที่สุด	4.46	0.47	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.55	0.27	มากที่สุด	4.50	0.19	มาก
4. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ	4.89	0.13	มากที่สุด	4.61	0.38	มากที่สุด
5. ด้านการอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ	4.75	0.14	มากที่สุด	4.61	0.52	มากที่สุด
6. ด้านการยอมรับและยกย่อง	4.81	0.18	มากที่สุด	4.62	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ย	**4.74**	**0.12**	**มากที่สุด**	**4.55**	**0.20**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.13) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.27) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับและยกย่อง ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.40) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.47) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาระดับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดมาจากผู้บริหารได้มีการบริหารที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แต่ยังมีบางกระบวนการที่ยังน้อย ได้แก่ การอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการยอมรับและยกย่อง ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติ หรือกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นไปในทางเดียวกันจึงจะส่งผลให้ครูมีพลังอำนาจ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (ศศิประภา สาชำนาญ, 2559) ที่ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะในหัวข้อการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจการให้รางวัลด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้พลังอำนาจในด้านนี้ควรพิจารณาการให้รางวัลตามความเหมาะสมและควรเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และควรเพิ่มความยุติธรรมในการให้รางวัลแก่ครูผู้สอน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชอบ หรือลำเอียง ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นจะต้องมีการใช้พลังอำนาจการให้รางวัลมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น " ทั้งนี้เพราะในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูมีไม่มากเกิน ครูบางคนต้องทำหน้าที่หลายอย่างทั้งสอน และงานอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องควบคุมดูแลมากเป็นพิเศษ และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีโอกาสพบปะพูดคุยเป็นการส่วนตัวและหมู่คณะ ผู้บริหารจะต้องให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาและชมเชยเมื่อทำงานดี นอกจากนั้นยังให้การสนับสนุนในความเจริญก้าวหน้าเมื่อมีโอกาสด้วย จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ (บงกช ยิ้มหนองโพธิ์, 2558) ได้ศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจเชื่อมโยง พลังอำนาจข้อมูลข่าวสารพลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจบังคับบัญชา และระดับน้อยที่สุดคือพลังอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

2. การศึกษาและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 ท่าน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1) การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องเรียน และบริเวณโรงเรียน จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้บริหารจัดสถานที่หรือสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้น่าอยู่ ให้ครูได้พักผ่อน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกันให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน ระหว่างครู โดยให้มีประเด็นเกี่ยวกับการควบคุมชั้นเรียน เทคนิคการสอนนักเรียนด้วยความรัก การทำความเข้าใจ

นักเรียน ให้เพื่อนครูเพื่อช่วยรับฟังและให้แนวคิดในการแก้ไข เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงานให้แก่ครู และผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของความเสมอภาค โดยการที่ผู้บริหารโรงเรียนให้สิทธิแก่ครูอย่างเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกทุกคนเท่ากัน สอดคล้องกับ (สมคิด สกุลสถาปัตย์, 2562) ที่ได้ศึกษาการสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลชิงสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศการทำงานเป็นการจัดสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการสร้างพลังอำนาจ นั้นตรงกับแนวคิดของ Scott and Jaffe (1991) ที่ระบุชัดเจนว่าการสร้างพลังอำนาจประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศ และตรงกับแนวคิดของ Short and Rinehart (1992) ที่กล่าวว่าการสร้างพลังอำนาจประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ การได้รับการยอมรับ และความอิสระ

2.2) การทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม มีการยกย่องชื่นชมทีมที่มีผลงานโดดเด่น สามัคคีและวิธีการจัดการกับปัญหาโดยแก้ไขที่กระบวนการ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดหรือความสนใจ กระตุ้นให้ครูทุกคนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความถนัดหรือเหมาะสม ยอมรับความคิดเห็นที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานและสมาชิกทีมงาน ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงาน ติดตามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สมาชิกได้ปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันสอดคล้องกับ (สถาพร ภูบาลเช้า, 2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดกิจกรรม Walk Really เพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม สถานศึกษามอบหมายงานตามความถนัดหรือความสนใจ กระตุ้นให้ครูทุกคนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถสถานศึกษาส่งเสริมครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานและทีมงาน ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในกิจกรรมที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

2.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นหรือการปรับเลื่อนตำแหน่ง โดยการประชาสัมพันธ์ ให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือการปรับเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะหรือการปรับเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ผู้บริหารให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการอบรม หรือจัดทำผลงานเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ หรือการปรับเลื่อนตำแหน่ง ครูควรมุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัยโดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย นำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มมาปรับปรุงพัฒนางานบางส่วนยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิลุบล ชูสอน , 2561) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ

ข้าราชการครูให้เกิดความพึงพอใจควรมีการส่งเสริมพัฒนาในเรื่องของความก้าวหน้า มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ ส่งเสริมสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติในฐานะที่ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ครูได้เกิดมี ความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม

2.4) การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจหน้าที่ตามความถนัดหรือสนใจหรือตามความเหมาะสมอย่างชัดเจนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงานสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารควรมีความรอบรู้และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถให้คำแนะนำแก่ครูที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูปฏิบัติตามได้ ผู้บริหารควรสนับสนุนครูที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่สามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บางส่วนยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชรี บุณนาคแย้ม, 2551) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาตากเขต 2 พบว่า 1) ด้านการได้รับอำนาจ คือ มอบหมายหน้าที่วางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยให้ครูและคณะกรรมการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน 2) ด้านการได้รับโอกาส คือ ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีการประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่ 3) ด้านการได้รับ คือ ผู้บริหารคอยแนะนำให้คำปรึกษา ดูแลติดตาม การดำเนินงานของครูอย่างเป็นกันเอง 4) ด้านการได้รับความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากร ผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน และ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน

2.5) การอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับพัฒนาตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาดูงานการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ ผู้บริหารให้ความสำคัญจัดให้มีการเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ผู้ปฏิบัติงานเสมอผู้บริหารและครูต้องมีการกำหนดร่วมกันว่า ครูต้องได้รับการพัฒนาตนปีละกี่ครั้ง เพื่อให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนจะให้การสนับสนุนครูอย่างไรบ้าง เช่น งบประมาณ เกียรติบัตรการอบรม ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ครูควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บางส่วนยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จารุวรรณ นรพรม, 2557) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังนั้น โรงเรียนยึดตามกรอบอัตรากำลังที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และควรจัดอบรมหรือศึกษาดูงานให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ

2.6) การยอมรับและยกย่อง พบว่า ผู้บริหารมีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นและครูที่มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูสร้างผลงานที่มีความหลากหลาย ผู้บริหารควรให้การยอมรับในความสามารถของครูที่มีผลงานดีการได้รับความเคารพ สอดคล้องกับ (ลำไพพัชร สีจันทร์ฮด, 2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้ครูมีความขยันมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ส่งเสริมให้

ครูแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ส่งเสริมเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และ 4) การยกย่องชมเชยครูจากผลงาน

3. การประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

การประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ 5) การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบและ 6) การยอมรับและยกย่อง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารอัตรากำลังและการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งวิทยฐานะส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม วินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพการคัดเลือกสรรหาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล การยกร่างแนวทางโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่และคุณวุฒิที่เหมาะสม ผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบภายใต้คำแนะนำและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการได้จริง ซึ่งบางส่วนคล้ายคลึงกับ (นิลุบล ชูสอน, 2561) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู ควรมีการส่งเสริมพัฒนาในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รวมทั้งมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเชื่อใจกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความผูกพันกันจนเกิดความรัก ความสามัคคีกันในทีม ควรมีการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร เคารพแนวความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม สอดคล้องกับ (ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน, 2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือจากครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการยอมรับและยกย่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นและครูที่มีคุณธรรมจริยธรรม และให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูสร้างผลงานที่มีความหลากหลาย มีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณให้กับครู

ที่มีผลงานดีเด่นและครูที่มีคุณธรรมจริยธรรม ให้การยอมรับในความสามารถของครูที่มีผลงานดี ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานของครูที่ปรากฏ

1.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจครู และสนับสนุนการนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ เพื่อพัฒนาครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้เหมาะสมกับบริบทความเปลี่ยนแปลงต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปทดลองใช้เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ นรพรม. (2557, ตุลาคม - 2558, มีนาคม). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 9*(1), 21-25.

นิลุบล ชูสอน. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บงกช ยิ้มหนองโพธิ์. (2558). *พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ประวิต เอราวรรณ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรัชญา แก้วโพธิ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พัชรี บุญนาคแย้ม. (2551). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลำไพพัชร สีจันทร์ฮด. (2560). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศศิประภา สาชำนาญ. (2559). *การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สถาพร ภูบาลเช้า. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สอาดลักษม์ จงคล้ายกลาง. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขวัชร เทพปิน. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5*(5). 217-229.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569. http://news.sisaketedu1.go.th/news/wp-content/uploads/2022/07/planssk5-y.pdf*

สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2562). กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหาร จัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 10*(2), 178-196.

สุเมธ บุสโร. (2563). *การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่* [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Conger,J. A., & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*. *13*(3), 471-482

Gibson, J.L. (2000). Organizations, behaviour, structure and processes. Tenth edition. *New York: Irwin McGraw-Hill.*

Klecker, B.M & Loadman, W. E. (1998). Another look at the dimensionality of the school

participant empowerment scale. *Educational and Psychology Measurement*. *58*(6), 944-954.

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

Lauren Bennett Cattaneo and Aliya R. Chapman. (2010). The Process of Empowerment A Model for Use in Research and Practice. *American Psychologist 65*(7). 646-59.

Scott, C. D. & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building A Committed Workforce.* California: Kogan Page.

Short, P. M. & Rinehart, J. S. (1992). *School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level of Empowerment within the School Environment.* Educational and Psychological Measurement, *52*(6), 951–960.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442-1465.

Tracy, D. (1990). *10 Steps to Empowerment.: A Common-Sense Guide to Managing People.* New York : William Marrow and Company.