



การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

Teacher Empowerment of Administrators in Basic Education under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

ปฐมาภรณ์ ซานุกูล^{1*} และเชาวนี แก้วมโน²

Patamaporn Sanukool^{1*} and Chaowanee Kaewmano²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: Patamaporn.san040@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 286 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.528$, S.D. = 0.501) รองลงมาคือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.392$, S.D. = 0.596) ส่วนด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด ($\bar{x} = 4.292$, S.D. = 0.657) และ 2) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจครู



Abstract

The objective of this research was 1) to study the level of teacher empowerment of administrators in basic education under Songkhla primary educational service area office 1 and 2) to compare teachers' opinions on teacher empowerment of administrators in basic education under Songkhla primary educational service area office 1 classified by gender, age, education level, size of school and working experience. The sample size consisted of 286 teachers. The research instrument used in this study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independence t-test and one-way analysis of variance.

The results of the study were as follows. 1) the teacher empowerment of administrators in basic education under Songkhla primary educational service area office 1 was rated at the high level and for the aspect of training and development, it was ranked at the top level ($\bar{x} = 4.528$, S.D. = 0.501) followed by that of responsibility ($\bar{x} = 4.392$, S.D. = 0.596), whereas the aspect of giving feedback was found at the lowest level ($\bar{x} = 4.292$, S.D. = 0.657) and 2) the comparison result of teacher empowerment of administrators in basic education under Songkhla primary educational service area office 1 showed that teachers, who had different education levels, had different opinions on teacher empowerment in the aspect of giving knowledge and information and of giving authority and function at a statistical significance level of 0.05.

Keyword: teacher empowerment

บทนำ

เพราะโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ทำให้มนุษย์ในสังคมเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ประเทศที่พัฒนาแล้ว และกำลังพัฒนา จึงต่างทุ่มเทความคิดและแสวงหายุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อจัดระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพประชากร ในช่วงเวลาที่ผ่านมการศึกษาของไทยได้รับการพัฒนามากขึ้น ประชาชนให้ความสำคัญต่อการศึกษา จึงทำให้การขยายตัวของจำนวนนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษามีจำนวนมากขึ้นตามลำดับ แต่ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบกติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ อำนาจไว้ที่ส่วนกลางอย่างเดิมจึงไม่เหมาะสม (ตรียพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนา และ เนติ เกลียวาธศ, 2563, น. 125) การบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จึงกลายเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหาร

สถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นมืออาชีพและเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อนำองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ รวมทั้งความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โดยมีการบริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีส่วนประกอบที่สำคัญของโรงเรียนอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถละเลยได้ คือ ครู ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนงานบริหารโรงเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บริหารได้วางไว้ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ การศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และ เป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อพัฒนาครูและพัฒนา องค์กร ดังนั้นหนึ่งในภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานบุคคล เนื่องจากการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า หากต้องการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ต้องเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรใน โรงเรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนได้มีความรู้ ความสามารถและเจริญเติบโตไปในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษา จึงควรหันมาเอาใจใส่ให้กำลังใจเพื่อกระตุ้นให้ครูทำงานจนสุดความสามารถ และการจะทำให้ครูทำหน้าที่ ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจการทำงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่สามารถทำให้ครูจัดการเรียนการสอน ดำเนินงานการศึกษาด้าน อื่นๆ ให้บรรลุความมุ่งหมายของทั้งผู้เรียนและสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า พลังอำนาจการทำงานของครู (teacher working power) คือ พลังความสามารถทางการคิด การทำงานด้านต่าง ๆ ของครูที่แสดงให้เห็นปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน (Fisher, 1993 : p. 1) ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน (Snodgrass Rangel et al, 2020) และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Dalton, Elias & Wandersman, 2001 : p. 347) หากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Teacher empowerment) ให้เพิ่มมากขึ้น จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ ทำให้เกิดการพัฒนานในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข (Snodgrass Rangel et al, 2020) แต่จากสภาพการศึกษาในปัจจุบันสะท้อนปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นกับครู โดยครูส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย แต่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดพลังที่ช่วยกระตุ้นในการทำงาน ขาดการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ได้รับโอกาสให้มีการสื่อสารหรือประสานงานกับผู้บริหารโดยตรง (พัชรภรณ์ ธรรมมา, 2561) ครูได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ครูมีภาระงานที่เกินกำลังความสามารถ หรือชอบที่จะทำงานตามลำพังมากกว่าการทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูซึ่งย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน

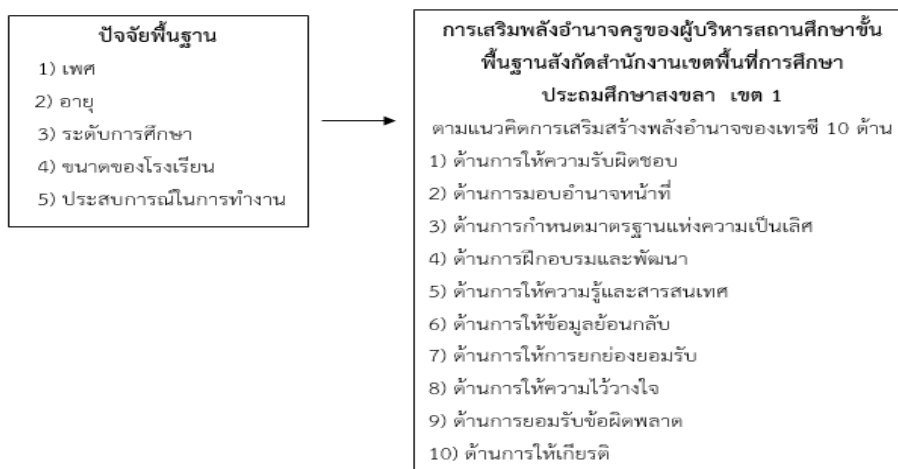
แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยมองการมีพลังอำนาจครูในโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร โดยอาศัยหลักการแห่งอำนาจของเทรซีซึ่งถือเป็นแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บนความเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

การเสริมพลังอำนาจในเชิงโครงสร้างของเทรซี (Tracy) กล่าวว่า อำนาจ (Power) เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและไม่รู้จักพอ ทำอย่างไรจึงจะมีอำนาจมากขึ้น หลักสำคัญ คือ ยิ่งเรามอบอำนาจ มอบความไว้วางใจให้คนอื่นมากเท่าใด เรายิ่งได้อำนาจมากขึ้นเท่านั้น โดยเทรซี มีแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร โดยอาศัยหลักการแห่งอำนาจ กำหนดเป็นขั้นตอนไว้ 10 ขั้นตอน (Power Principles) (Tracy, 1990, p. 45; อ้างถึงใน พรพิมล พงศ์สุวรรณ, 2547, น. 1) ดังนี้ 1. ให้ความรับผิดชอบ 2. มอบอำนาจหน้าที่ 3. กำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ 4. การฝึกอบรมและพัฒนา 5. ให้ความรู้และสารสนเทศ 6. ให้ข้อมูลย้อนกลับ 7. ให้การยกย่องยอมรับ 8. ให้ความไว้วางใจ 9. ยอมรับข้อผิดพลาด และ 10. การให้เกียรติ โดยเชื่อว่าการปฏิบัติตามที่กล่าวมา ย่อมทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ชนะด้วยการมอบอำนาจให้คนทำงาน ทำให้เกิดความซื่อสัตย์และความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีอิสระต่อการทำงาน เอาใจใส่ต่อกิจกรรมที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ การที่บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานย่อมแสดงว่าผู้บริหารได้อำนาจมากขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการเสริมพลังอำนาจครู อาจมาจากปัจจัยพื้นฐานของครู เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ วัฒนพวิทยา (2552) พบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน พัทธกร ธรรมมา (2561) พบว่า อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยของ สราวุธ ช่างงาม (2549) พบว่าการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ สถาพร บุตรไสย (2549) พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูมีความแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ดังภาพประกอบที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอระโนด อำเภอกะระเสสินธุ์ และอำเภอนาหม่อม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,113 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
เครชีและมอร์แกน (1970) จำนวน 286 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรตามขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี 10 ด้าน คือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ด้านการมอบ
อำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการให้ความรู้
และสารสนเทศ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการให้การยกย่องยอมรับ ด้านการให้ความไว้วางใจ
ด้านการยอมรับข้อผิดพลาดและด้านการให้เกียรติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีข้อคำถาม 48 ข้อ จำนวน 10 ด้าน คือ
1) ด้านการให้ความรับผิดชอบ 2) ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 3) ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความ
เป็นเลิศ 4) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 5) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ด้านการให้ข้อมูล
ย้อนกลับ 7) ด้านการให้การยกย่องยอมรับ 8) ด้านการให้ความไว้วางใจ 9) ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด
10) ด้านการให้เกียรติ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือ โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของ อรัณศรี จงปัดนา
(2554, น. 106-114) และเครื่องมือของ พชรมน คุ่มจินดา (2559, น. 106-114) โดยพัฒนาบนแนวคิด
พรพิมล การเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี (Tracy, 1990, 45,อ้างถึงใน พรพิมล พงศ์สุวรรณ, 247, 1)
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการ
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ในส่วนค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดย
ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่าแบบสอบถามมี
ค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ ปรับปรุงจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษามาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

และเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independence t-test) กับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. สภาพโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน (ร้อยละ 81.50) อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 30.10) ระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน (ร้อยละ 76.90) ขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 142 โรง (ร้อยละ 49.70) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 140 คน (ร้อยละ 49.00)

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการให้ความรับผิดชอบ 2) ด้านการให้การยกย่องยอมรับ 3) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ 4) ด้านการให้เกียรติ 5) ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 6) ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด 7) ด้านการให้ความไว้วางใจ 8) ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ และ 9) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นครูเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม (n = 286)

ด้าน	ระดับการเสริมพลังอำนาจครูของ			ลำดับ
	ผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.528	0.501	มากที่สุด	1
2. ด้านการให้ความรับผิดชอบ	4.392	0.596	มาก	2
3. ด้านการให้การยกย่องยอมรับ	4.391	0.656	มาก	3
4. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.387	0.619	มาก	4
5. ด้านการให้เกียรติ	4.380	0.710	มาก	5
6. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	4.369	0.609	มาก	6
7. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด	4.343	0.663	มาก	7
8. ด้านการให้ความไว้วางใจ	4.340	0.681	มาก	8
9. ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ	4.334	0.642	มาก	9
10. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.292	0.657	มาก	10
โดยรวม	4.370	0.569	มาก	

3. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้าน

การมอบอำนาจหน้าที่และด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการให้ความรับผิดชอบและด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .10 ส่วนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการให้การยกย่องยอมรับ ด้านการให้ความไว้วางใจ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด และด้านการให้เกียรติ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 286)

การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ป.ตรี (n=220)		ป.โท(n = 66)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความรับผิดชอบ	4.429	0.578	4.268	0.642	1.931**	.054
2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	4.408	0.596	4.239	0.638	1.985*	.048
3. ด้านการกำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ	4.374	0.634	4.203	0.657	1.901**	.058
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.546	0.449	4.464	0.489	1.285	.200
5. ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.429	0.614	4.246	0.618	2.129*	.034
6. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.313	0.673	4.224	0.603	0.965	.335
7. ด้านการให้การยกย่องยอมรับ	4.419	0.651	4.300	0.667	1.296	.196
8. ด้านการให้ความไว้วางใจ	4.376	0.680	4.221	0.674	1.619	.107
9. ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด	4.376	0.667	4.233	0.644	1.541	.124
10. ด้านการให้เกียรติ	4.408	0.718	4.288	0.681	1.205	.229
รวม	4.402	0.566	4.266	0.571	1.701**	.090

* p ≤ .05, ** p ≤ .10

6. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกันด้วย

7. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปและอภิปรายผล

1. การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รูปแบบการบริหารการศึกษามีความหลากหลายไปตามบริบท รวมไปถึงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาภายใต้ทฤษฎีของกฎหมายการศึกษา โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน โดยผู้มีส่วนได้เสียโดยเฉพาะครูในสถานศึกษาต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการเสริมสร้างให้ครูปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องเสริมพลังอำนาจให้ครูเพื่อให้ครูจัดการศึกษาได้ทันกับสถานการณ์ และบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้าน สอดคล้องกับ พัทธการณ ธรรมมา (2561) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อภิชาติ ทองน้อย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในช่วงปีการศึกษา 2564 เป็นช่วงของการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และนักเรียนทั่วโลก โรงเรียนโดยส่วนใหญ่ไม่สามารถทำการเรียนการสอนในรูปแบบ Onsite ได้อีกต่อไป รูปแบบการเรียนการสอนของครูจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ยังคงต้องดำเนินต่อไปตลอดเวลา แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าครูส่วนใหญ่ยังคงมีความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านทางรูปแบบอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น Online On-demand ไม่มากนัก รวมไปถึงแนวทางในการวัดและประเมินผลซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเมื่อครูส่วนใหญ่ไม่สามารถเจอกับนักเรียนได้อย่างปกติ จึงเป็นช่วงที่กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของสถานการณ์ที่มีการ

ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว จึงมีการจัดการฝึกอบรมออนไลน์ในหลักสูตรต่าง ๆ ออกมาเป็นจำนวนมาก เพื่อเข้ามาเป็นส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ครูปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญมากในการรับทราบนโยบายและนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ โดยการสร้างความเข้าใจเป็นพื้นฐานให้กับครูว่ารูปแบบการเรียนการสอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ครูต้องมีการปรับตัว และมีบทบาทสำคัญในการคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการเข้ารับการอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน จึงทำให้ครูรับรู้ถึงการได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต จากความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาจึงทำให้ผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านนี้ในระดับมาก นอกจากนั้นมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับทุกด้านไม่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับพัชราภรณ์ ธรรมมา (2561) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การเสริมพลังอำนาจของครู โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .10 โดยครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ($\bar{x}_{\text{tri}} = 4.402$; $\bar{x}_{\text{โท}} = 4.266$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

เสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{x}_{\text{nt}} = 4.429$; $\bar{x}_{\text{in}} = 4.246$) อาจเป็น เพราะเนื่องจากครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มครูที่มีอายุในการทำงาน/ ประสบการณ์ในการทำงานสูง ซึ่งงานในปัจจุบันอาจเป็นงานในลักษณะแบบใหม่ ครูที่มักมีโอกาสดำเนิน การทำงานจึงมักเป็นครูที่มีอายุน้อย ประสบการณ์น้อย จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูที่มีระดับ การศึกษาในระดับปริญญาโท ขาดโอกาสที่จะได้รับการเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ จนส่งผลต่อ ความรู้สึกของครูถึงการให้ความรู้และสารสนเทศในมุมมองของประสบการณ์ในการบริหารงาน เช่นเดียวกับ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 มากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ($\bar{x}_{\text{nt}} = 4.408$; $\bar{x}_{\text{in}} = 4.239$) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ดังนั้นอาจมองได้ว่าการมีความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การ มีประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการมีทิศทางเป้าหมายที่ตรงกัน อาจจะเป็นอีกองค์ประกอบ ที่สำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อมั่นในการตัดสินใจ สอดคล้องกับคำกล่าว เทรซี (1990) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรประพุดติ ปฏิบัติงานตาม ภาระหน้าที่และจะช่วย เสริมสร้างให้บุคลากรพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์กับงาน ในหน้าที่ของตนเองและองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญยิ่งในการนำมาเป็นหลักในการบริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้การเสริมพลัง อำนาจและฝ่ายผู้รับการเสริมพลังอำนาจโดยฝ่ายผู้รับการเสริมพลัง อำนาจจะต้องมีความเต็มใจในการรับ การเสริมพลังอำนาจโดยทั้ง 2 ฝ่ายควรมีเป้าประสงค์ที่ตรงกัน คือความสำเร็จในการดำเนินงานของ องค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2553.

กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ตริยพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจน และ เนติ เฉลยวาเชต. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับ ครูในศตวรรษที่ 21, วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(1), 123 -136.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พรพิมล พงศ์สุวรรณ. (2547). 10 ขั้นตอนการให้อำนาจ (เอกสารประกอบการสอน). บุรีรัมย์ : สถาบัน ราชภัฏบุรีรัมย์

พัชรมน คุ่มจินดา. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน.

การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- พัชราภรณ์ ธรรมมา (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2559). *การฝึกอบรม : หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การจัดการสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.*
- สถาพร บุตรไธย. (2549). *อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สรายุทธ ช่างงาม. (2549). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.*
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกมา และคณะ. (2552). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อภิชาติ ทองน้อย. (2555). *การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 6(3), 143-155.*
- อร่ามศรี จงปัดนา (2554). *สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ด้านการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- Dalton, J. H., Elias, M. J. y Wandersman, A. (2001). *Community psychology. Linking individuals and communities.* Stamford: Wadsworth, Thomson Learning
- Fisher, D. et al. (1993). *Human resource management.* Boston : Houghton Mifflin.
- Snodgrass Rangel, V., Suskavcevic, M., Kapral, A., & Dominey, W. (2020). A revalidation of the school participant empowerment scale amongst science and mathematics teachers. *Educational Studies, 46(1), 117–134.*