



Guidelines for Empowerment for School Administrators under Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2

Rachata Songkasee and Sitthichai Sonsupee

Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Thailand

Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Nong Khai Campus, Thailand

E-mail: kruray.rachata@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4421-3124>

E-mail: sitson@Kku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-2324-904X>

Received 13/08/2024

Revised 16/08/2024

Accepted 15/09/2024

Abstract

Background and Objectives: After the COVID-19 pandemic, everyone had to adapt to a new lifestyle or "New Normal". This adjustment aimed to ensure safety for students, teachers, and educational staff while maintaining work satisfaction. The study focuses on empowerment strategies for school administrators in Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2, aiming to enhance the quality and effectiveness of school operations. The objectives are: 1) to study the empowerment of school administrators in this region, and 2) to propose strategies for enhancing their empowerment.

Methodology: This descriptive research involved 271 administrators and teachers, with sample size determined by Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. Phase 1 involved quantitative data collection using a questionnaire with a reliability of 0.993. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and ranking of needs. Phase 2 involved qualitative data collection through semi-structured questionnaires and interviews with 5 experts, analyzed using content analysis and descriptive methods.

Findings: The study found that the current state, desired state, and needs for empowerment among administrators were generally high. The highest mean scores were for decision-making participation, while the lowest were for professional advancement. The desired state also showed the highest mean scores in decision-making participation and the lowest in professional advancement. The modified PNI scores ranged from 0.287 to 0.355, with the highest needs being professional advancement, team building, motivation, delegation, and decision-making participation.

Conclusions: The findings suggest significant empowerment strategies for school administrators in Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2. Recommendations include: Promoting continuous professional development, Building effective teams, Encouraging and Recognizing achievements, Delegating responsibilities and Granting autonomy, and Involving teachers in educational planning and problem-solving.

Keywords: Professional advancement; Team building; Motivation; Delegation; Decision-making participation



แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

รชฏ ทรงคาสี และ สิทธิชัย สอนสุภี

นักศึกษาคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

อาจารย์คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: หลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งทำให้ทุกคนต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่หรือ (New Normal) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน แนวทางการเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 2) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: โดยเป็นการวิจัยแบบพรรณนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 271 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางเครชีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.993 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดอันดับความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 สภาพปัจจุบันของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยระดับ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่ต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่ต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความต้องการจำเป็นของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาพรวมพบว่า ค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.287 ถึง 0.355 ด้านความต้องการที่พบว่ามีค่า PNI Modified สูงสุดมีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 คือ การสร้างทีมงาน ลำดับที่ 3 คือ การสร้างแรงจูงใจ ลำดับที่ 4 คือ การมอบอำนาจ และลำดับที่ 5 คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 มีแนวทางที่สำคัญดังนี้ ด้าน

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูมีแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการสร้างทีมงานควรสร้างทีมงานการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้กำลังใจ โดยการยกย่อง ชื่นชม ยินดี เมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบอำนาจความรับผิดชอบในงานและให้อิสระในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และร่วมรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาร่วมกัน

สรุปผล: ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงแนวทางการเสริมพลังที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและยอมรับความสำเร็จ การมอบหมายความรับผิดชอบและการให้อิสระ และการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาและการแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ : ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ; การสร้างทีมงาน; การสร้างแรงจูงใจ; การมอบอำนาจ; การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

บทนำ

หลังจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งทำให้ทุกคนต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่หรือ (New Normal) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ภายใต้ยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ภารกิจหลัก ตามแผนแม่บท การพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพคนตลอดอายุช่วงชีวิต รวมทั้งกำหนดแผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายด้านการศึกษา เน้นกระบวนการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย โดยมีภารกิจเร่งด่วน คือการเตรียมคนไทยสู่ ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาที่เท่าเทียมในทุกด้าน ทุกมิติ มีสมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่พร้อมจะขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ ,2564)

การเสริมพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับในองค์กร ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กรโดยมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทำงานให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของแต่ละระดับ เป็นการพัฒนาศักยภาพและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผ่านกระบวนการคิด การมีส่วนร่วมตัดสินใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับหน่วยงาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและหน่วยงาน (ดวงกมล อนุเอกจิตร,2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 จึงให้สถานศึกษาในสังกัด จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และนโยบาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเน้นส่งเสริมพัฒนาทรัพยากร

หลักคือ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความเชี่ยวชาญในกระบวนการ การจัดการศึกษา ที่ตอบสนองต่อ การพัฒนาสถานศึกษาและระบบการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมทั้งร่วมกับการบริหารจัดการ การศึกษาทุกระดับ ให้มีความปลอดภัย และสร้างสถานศึกษาสามารถที่ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเป้าหมาย การพัฒนา สถานศึกษาที่ยั่งยืน เพิ่มโอกาส เพิ่มความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ บริการเข้าถึงระบบทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา หรือหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ เป้าประสงค์ที่เน้นผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวทางการเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมี คุณภาพและประสิทธิผล สอดรับกับ แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดหนองคาย และตรงตามพันธกิจของ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงได้ศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การวางแผนงานและโครงการ โดยเฉพาะแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อ เป็น แนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ความ ต้องการของครูได้รับการตอบสนอง เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนอันจะ เป็นประโยชน์สูงสุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่หลากหลายท้าทาย และเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันอันจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและ ประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อเสนอ แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2546) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาหมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าทั้งของรัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นการขยาย ความจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ผู้บริหาร สถานศึกษาหมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐเอกชน ซึ่งใน มาตราเดียวกันนี้ก็ได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษา หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมี

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ

ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560) การเสริมพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับในองค์กร ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กรโดยมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทำงานให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของแต่ละระดับ เป็นการพัฒนาศักยภาพและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผ่านกระบวนการคิด การมีส่วนร่วมตัดสินใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับหน่วยงาน องค์กรและเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและหน่วยงาน

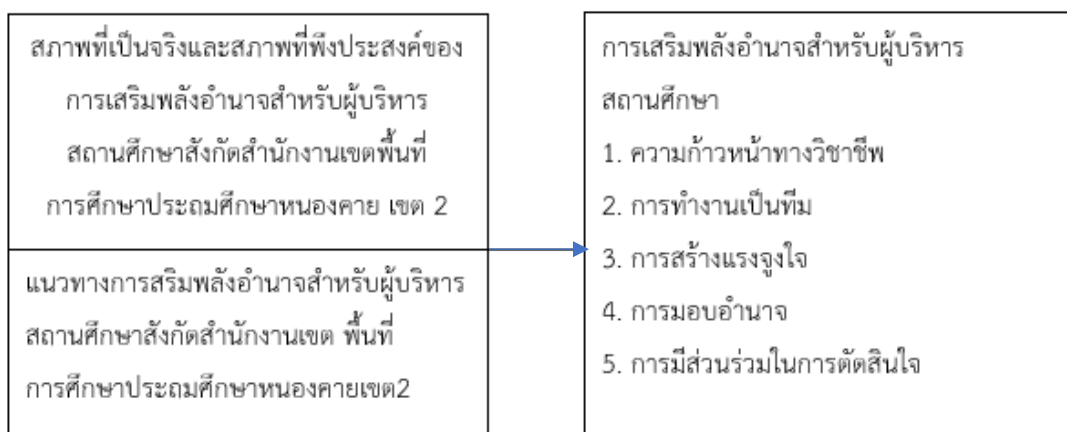
รัชนิกรนิภา มีมาก (2561) ได้แบ่งองค์ประกอบของการสร้างเสริมพลังอำนาจไว้ 3 ด้าน ดังนี้ การมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาที่ให้กับใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างต่อเนื่อง อำนาจหน้าที่นั้นเป็นอำนาจที่บุคคลได้รับมอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ด้วยทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ มีการประสานความร่วมมือร่วมใจ อย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงานร่วมกันตามเป้าหมาย

ปัทมา กาฬภักดี (2566) องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน หรือแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของครู โดยมีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล จัดสวัสดิการตอบแทน รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ เมื่อครู ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ครูได้พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานความร่วมมือร่วมใจอย่างใกล้ชิดมีความผูกพันกัน โดยให้อิสระแก่ครูในการร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบาย การปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมหรือให้โอกาสครูได้พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครูพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และครูได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น รวมทั้งได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ชอบหรือมีความถนัดดี ด้าน การมีบรรยากาศในองค์กรที่ดี หมายถึง การดำเนินการที่ครู

ได้รับการเสริมสร้างและสนับสนุนบรรยากาศในองค์กร การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และการมีวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินการที่ครุมีส่วนร่วมในการทำงาน การติดต่อประสานงานภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการส่งเสริมในการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีตัวแปรทั้งหมด 23 ด้าน โดยผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณลักษณะเดียวกันมาตั้งชื่อกลุ่มตัวแปรและนำกลุ่มตัวแปรมาสังเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ โดยเลือกตัวแปรที่มี ค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ การมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือการวิจัยเชิงพรรณนา มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต2 ปีการศึกษา 2566

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 919 คน จากโรงเรียน 104 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางของ Krejcie & Morgan ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 96 คน ครูจำนวน 175 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นเลือกตอบ ได้แก่ เพศ และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและองค์ประกอบแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแบบสอบถามที่กำหนดไว้แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การใช้ภาษา และอื่นๆ การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขเป็นปรนัยตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้แล้วไปทดลองใช้ เป็นข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาคและจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสหวิทยาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้สอบถามข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามกำหนด นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 มีดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองคาย เขต 2 มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง จัดเรียงลำดับความคาดหวังจากมากไปน้อย โดยปรับจากสูตร PNI เดิมโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI Modified) ซึ่งเป็นดัชนีการจัดการเรียงลำดับความสำคัญระดับปฏิบัติของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยหาผลต่างของสภาพปัจจุบันและหารด้วยค่าสภาพปัจจุบันเพื่อกำหนดน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญความคาดหวังของสภาพที่พึงประสงค์

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่ได้จากระยะที่ 1 มาสรุปเพื่อร่วมกำหนดประเด็นข้อคำถาม โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และนำมากำหนด (ร่าง) แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากนั้นผู้วิจัยนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุดกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 5 ท่าน เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดำเนินการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีการตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้า (Triangulation Technique) โดยเมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบ ความถูกต้องเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูล แล้วนำเสนอข้อมูลตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Content Analysis)

การแปลผลข้อมูล

การแปลผล ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลข้อมูลเชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ (Content Analysis)

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในภาพรวม ดังตารางที่ 1

การเสริมสร้างพลัง อำนาจสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	3.39	0.76	ปาน กลาง	4.59	0.54	มากที่สุด	0.355	1
2. การสร้างทีมงาน	3.46	0.67	ปาน กลาง	4.66	0.50	มากที่สุด	0.349	2
3. การสร้างแรงจูงใจ	3.59	0.72	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด	0.307	3
4. การมอบอำนาจ	3.52	0.69	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด	0.309	4
5. การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.66	0.72	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด	0.287	5
รวมเฉลี่ย	3.52	0.71	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด	0.321	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในภาพรวมโดยค่าเฉลี่ยของระดับสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านทุกด้าน ผลการจัดลำดับความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ภาพรวมพบว่า ค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.287 ถึง 0.355 ด้านความต้องการที่พบว่ามีค่า PNI Modified สูงสุดมีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2 คือ การสร้างทีมงาน ลำดับที่ 3 คือ การสร้างแรงจูงใจ ลำดับที่ 4 คือ การมอบอำนาจ และลำดับที่ 5 คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน มีดังนี้ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่างๆ เพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อ

ส่งเสริมด้านหน้าทีการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน ความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง หน้าที่ ที่สูงขึ้น สถานศึกษาจัดทำโครงการรองรับการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรเพื่อจัดสรรงบประมาณรองรับ ด้านการสร้างทีมงาน มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านการสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้อิสระในการทำงานและให้อิสระในการเลือกทีมงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม และไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการมอบหมายงานให้เกิดการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจครู ผู้ปฏิบัติงาน โดยการยกย่อง ชื่นชม ยินดี เมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมครู บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม ด้านการมอบอำนาจ มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบอำนาจการบริหารงานผ่านการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือภารกิจความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการเสนอพิจารณา และระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจผ่านบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ บทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามคำสั่งที่ได้สั่งการไปแล้ว ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแนวทางการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานของสถานศึกษา เสนอจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถและความถนัดของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสิน แก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ร่วมกัน

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบัน การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการสร้างทีมงาน และด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสภาพที่พึงประสงค์ในรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ดารารัตน์ อ้นถาวร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและการยอมรับ และการได้รับทรัพยากร ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญอย่างมากทั้งต่อตัวบุคลากร มีความสำคัญต่อทีมงาน และมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคลากร ทางการศึกษาแล้วแต่มีการดำเนินงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความสัมพันธ์ของบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จแก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยสภาพที่พึงประสงค์ ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการมอบอำนาจ และด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ปัทมาภาพภักดี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยที่ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพของครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้ครูเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลให้ครูดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

ความต้องการจำเป็น การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ความต้องการจำเป็นของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่า PNI Modified สูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ มีค่าPNI Modified สูงสุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องเป็นผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมเศรษฐกิจโลก ความ

เจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดวิทยาการใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย การอุบัติใหม่ของโรคระบาด และการเกิดสงคราม ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนทั้งด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง ครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ก้าวทัน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันสภาพการณ์ต่าง ๆ และ พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ ภัทรคุณ บุญคุณว(2564) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาดตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าสามารถพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างก้าวหน้า ตลอดจนสามารถตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ

แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 เมื่อพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคายเขต 2 ประกอบไปด้วย แนวทางที่สำคัญดังนี้

ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีแผนพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรมประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาดตนเองในหลักสูตรต่างๆ เพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น และการปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆ ให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น ทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตำแหน่ง หน้าที่ ที่สูงขึ้น และสถานศึกษาจัดทำโครงการรองรับการอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรเพื่อจัดสรรงบประมาณรองรับความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นแนวทางการเสริมพลังอำนาจ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ ดารารัตน์ อ้นถาวร(2562) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับความก้าวหน้าในงานการได้รับความก้าวหน้าในงานเปรียบเหมือนผลงานในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ท่วมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกรักและภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ และสอดคล้องกับ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติดนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุน

และส่งเสริมการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ และครูมุ่งมั่นพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้องการเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

ด้านการสร้างทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างทีมงาน การทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมให้อิสระในการทำงาน อิสระในการเลือกทีมงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานพร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม ความไว้วางใจผู้แก้ปัญหาปฏิบัติงานให้เกิดการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างทีมงาน สอดคล้องกับนิลบล ชูสอน (2561) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรักความสามัคคี กันในทีม เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เคารพแนวความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม ต้องมีการประชุมกันสม่ำเสมอเพื่อให้สมาชิกได้ปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน ระดมความคิดร่วมกันในการทำงาน

ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ให้กำลังใจครู ผู้ปฏิบัติงาน โดยการยกย่อง ชื่นชม ยินดี เมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม สร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนการพัฒนางานตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมครู บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับ ณัฐพงศ์ หล้าวงศา(2565) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการอุทิศตัว สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และจริงใจผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจ โดยการสร้างแรงจูงทั้งภายในและภายนอก คำพูด คำชื่นชม การยกย่องชมเชย อวยพรวันเกิด ให้ของขวัญรางวัล เกียรติบัตร การร่วมงานต่าง ๆ

ด้านการมอบอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบอำนาจการบริหารงานผ่านการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือภารกิจความรับผิดชอบ ควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการเสนอพิจารณา ระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกระจายอำนาจผ่านบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ บทบาทที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามคำสั่งที่ได้สั่งการไปแล้ว ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมอบอำนาจ สอดคล้องกับ พัทธมน คุ่มจินดา (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน

กำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร จัดให้มีแผนผังการจัดองค์กรภายในหน่วยงานและมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ ความรู้ ความสามารถตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มอบหมายอำนาจ หน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของครูและบุคลากร

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอจัดทำ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอและเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถความถนัดของครู และ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสิน แก้ไขปัญหาในสถานศึกษา ร่วมกัน ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แนวทางการเสริมสร้าง ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วน ร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารใช้ วิธีบริหาร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นแนวทางการเสริม พลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมพลัง อำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าด้าน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความมั่นคง และการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม จากผลการวิจัยค่าดัชนีความต้องการ จำเป็นของการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีลำดับความ ต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษา บริหารงานอย่างมีส่วนร่วม มีวิธีการทำงานแบบบูรณาการ พร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 2 ควรนำผลการวิจัยแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไปกำหนดเป็น นโยบายหรือกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีพลังอำนาจเสริม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ เสริมการบริหารงานในสถานศึกษา พัฒนาภาวะผู้นำ อื่นๆ เช่น การเสริมพลังอำนาจครู การเสริมพลังอำนาจที่

ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา และการเสริมพลังอำนาจด้านอื่นๆ อาทิ เช่น การเสริมพลังอำนาจด้านชุมชนโดยใช้กระบวนการวิจัยนี้เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึก และสนองความต้องการในการพัฒนาครูได้อย่างแท้จริง ควรมีการนำข้อค้นพบแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ในรูปแบบการวิจัยกรณีศึกษา (Case Study Research) เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Good Practice) ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐพงศ์ หล้าวงศา.(2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). *การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาร์รัตน์ อันถาวร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิลุบล ชูสอน. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปัทมา กาฬภักดี. (2566). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศิลปากร.
- ภัทรคุณ บุญดูฉาว. (2564). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- รัชนี้กรนิภา มีมาก. (2561). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการค่านิยมหลัก 12 ประการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 –610.

