แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

Guidelines for Teacher Empowerment Based on Panca Bala in the Tha Chin School Group Under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2

อัมพวัน ทรัพย์มาก

Aumphawan Sapmak

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author, Email: 06520246.aum@gmail.com

Retrieved: June 13, 2026; **Revised:** October 31, 2026; **Accepted:** October 31, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ศึกษาวิธีการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 และ 3) เสนอแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนท่าจีน จำนวน 125 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู กลุ่มโรงเรียนท่าจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08,S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในตนเอง ($\bar{X}$=4.21, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ($\bar{X}$=4.19, S.D.=0.62) ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.05, S.D.=0.67) ด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล ($\bar{X}$=4.01, S.D.=0.65) และด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ($\bar{X}$=3.94, S.D.=0.64) ตามลำดับ 2) วิธีการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธาพละ วิริยะพละ สติพละ สมาธิพละ และปัญญาพละ ซึ่งมุ่งเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความเพียร ความรอบคอบ ความมุ่งมั่น และการใช้ปัญญาในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ 3) แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 ประกอบด้วย การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การปลูกฝังอุดมการณ์วิชาชีพ การกระจายอำนาจและการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ และการพัฒนาระบบการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจสำหรับครู; พละ 5; การบริหารการศึกษา; กลุ่มโรงเรียนท่าจีน

Abstract

This research aimed to: 1) study the conditions of teacher empowerment in the Tha Chin School Group under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2; 2) study methods of teacher empowerment based on the Panca Bala principles; and 3) propose guidelines for teacher empowerment based on the Panca Bala principles. The study employed a mixed-methods

research design. The population consisted of 125 school administrators and teachers, while 7 key informants were selected for in-depth interviews. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall condition of teacher empowerment was at a high level ($\bar{X}$=4.08, S.D.=0.65). When analyzed by dimension, all aspects were at a high level, ranked from highest to lowest mean as follows: self-efficacy ($\bar{X}$=4.21, S.D.=0.66), meaning of work or life goals ($\bar{X}$=4.19, S.D.=0.62), opportunity for decision-making ($\bar{X}$=4.05, S.D.=0.67), access to resources and information ($\bar{X}$=4.01, S.D.=0.65), and participation and impact on outcomes ($\bar{X}$=3.94, S.D.=0.64); 2) methods of empowerment based on Panca Bala comprised Saddha Bala, Viriya Bala, Sati Bala, Samadhi Bala, and Panna Bala, which systematically enhance confidence, effort, mindfulness, concentration, and wisdom in educational management and professional practice; and 3) the proposed guidelines for teacher empowerment based on Panca Bala encompassed fostering self-efficacy, instilling professional ideology, promoting decentralized and participatory decision-making, building a collaborative organizational culture, and developing fair and comprehensive access to resources and information.

Keywords: Teacher Empowerment; Teachers; Panca Bala; Tha Chin School Group

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ตราไว้อย่างชัดเจนว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทเป็นแกนหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ จากแนวทางปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, 2564) ได้ระบุเน้นย้ำว่า ครูมิใช่เพียงผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ตามเนื้อหาในหลักสูตรแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องทำหน้าที่เป็น "ผู้อำนวยการเรียนรู้" (Facilitator) ผู้สร้างแรงบันดาลใจ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นต้นแบบแห่งคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ทางการศึกษากลับพบว่า ครูไทยต้องเผชิญกับสภาวะความกดดันอย่างรอบด้าน ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด นโยบายการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง การเร่งรัดภาระงานประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้ปกครองและชุมชน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2563) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ครูต้องรับภาระงานนอกเหนือจากการสอน (Non-teaching Tasks) เช่น งานเอกสาร งานพัสดุ และงานโครงการต่างๆ ในปริมาณที่มากเกินกำลัง นำไปสู่ปัญหาความเครียดสะสม ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพโดยรวมของการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2562)

เมื่อพิจารณาสภาพบริบทเฉพาะของกลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาด บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนรอบข้าง จากผลการศึกษารายงานการประเมินตนเองและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) พบว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของกลุ่มโรงเรียนคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดกลไกในการส่งเสริมขวัญกำลังใจและการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรมและ

ต่อเนื่อง ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังคงทำงานตามคำสั่งจากบนลงล่าง (Top-down Management) ขาดโอกาสในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายของสถานศึกษา รวมทั้งยังเผชิญกับข้อจำกัดด้านการเข้าถึงทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนรู้ สภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และลดทอนความตั้งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ อันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในท้ายที่สุด

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู (Teacher Empowerment Theory) ตามแนวคิดของ Short and Rinehart (1992) และ Spreitzer (1995) ได้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดการบริหารการศึกษาร่วมสมัย ที่มุ่งเน้นการปลดปล่อยศักยภาพและสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ของบุคลากร การเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 5 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) หรือความเชื่อมั่นว่าตนมีศักยภาพในการพัฒนางาน 2) ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต (Meaning) การตระหนักในคุณค่าและอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ 3) ด้านโอกาสในการตัดสินใจ (Self-determination) การได้รับอิสระและความไว้วางใจในการเลือกวิธีทำงาน 4) ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ (Impact) การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร และ 5) ด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล (Access to Resources and Information) การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ดี การเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดตะวันตกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการยึดเหนี่ยวจิตใจและการสร้างความเข้มแข็งที่ยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างพลังทางจิตปัญญาจากภายใน (Inner Power) ควบคู่กันไป (พระพรหมบัณฑิต, 2562)

หลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างพลังให้แก่ครูได้อย่างตรงเป้าหมาย คือ “หลักพละ 5” หรือพลังแห่งความเข้มแข็ง 5 ประการ (พระธรรมปิฎก, 2541; พระพรหมคุณาภรณ์, 2554) ประกอบด้วย

1. **ศรัทธาพละ** (พลังแห่งความเชื่อมั่น): การสร้างความศรัทธาในองค์กร ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและความตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพครู
2. **วิริยะพละ** (พลังแห่งความเพียร): การส่งเสริมความมุ่งมั่น อดทน ต่อสู้กับอุปสรรค และความขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาตนเองและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
3. **สติพละ** (พลังแห่งความระลึกได้): การฝึกฝนความรอบคอบ การรู้เท่าทันอารมณ์และสถานการณ์ มีสติในการตัดสินใจและการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร
4. **สมาธิพละ** (พลังแห่งความตั้งมั่น): การส่งเสริมความแน่วแน่ จดจ่อกับเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน มีใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหวต่อแรงกดดัน
5. **ปัญญาพละ** (พลังแห่งความรู้รอบ): การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน (สุมน อมรวิวัฒน์, 2533)

เมื่อนำหลักพละ 5 มาบูรณาการร่วมกับองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู จะก่อให้เกิดระบบการพัฒนาครูที่สมดุลทั้งมิติด้านจิตใจ (Moral & Mental Empowerment) และมิติด้านการปฏิบัติงาน (Professional & Administrative Empowerment)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีขอบเขตการดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นจริงเชิงปริมาณ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะทำให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่แล้ว ยังนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “PBTEM Model” (PANCA BALA TEACHER EMPOWERMENT MODEL) ซึ่งจะเป็นนวัตกรรม

ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพครู เสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาวิธีการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู ตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู ตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้รูปแบบแผนการวิจัยแบบลำดับขั้นเริ่มต้นด้วยวิธีเชิงปริมาณและตามด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (Explanatory Sequential Design) (Creswell & Creswell, 2018) เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู นำไปสู่การวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการและสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 ที่มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 125 คน ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Complete Census approach) เนื่องจากมีจำนวนประชากรในขนาดที่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ครอบคลุมทุกหน่วยศึกษา (Krejcie & Morgan, 1970; บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 7 รูป/คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติ (Inclusion Criteria) ที่กำหนด ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธศาสนาและการบริหารจัดการเชิงพุทธ คุณวุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 รูป/คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความน่าเชื่อถือ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามระยะการเก็บข้อมูล

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) ตามเกณฑ์ของ Likert (1932) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของ Short and Rinehart (1992) และ Spreitzer (1995)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดรรชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากร

จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 (พิชิต ฤทธิ์จารุวัฒน์, 2562)

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่สร้างขึ้นตามกรอบหลักพละ 5 (ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา) บูรณาการร่วมกับองค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจ 5 ด้าน (พระธรรมปิฎก, 2541; พระพรหมคุณาภรณ์, 2554) โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ดำเนินการหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนจำนวน 125 ชุด และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100

ระยะที่ 2 ดำเนินการนัดหมายและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูป/คน โดยใช้การบันทึกเสียงร่วมกับการบันทึกข้อความ (Field Notes) เพื่อเก็บรวบรวมเนื้อหาเชิงลึกให้มีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ได้แก่ 4.21–5.00 (มากที่สุด), 3.41–4.20 (มาก), 2.61–3.40 (ปานกลาง), 1.81–2.60 (น้อย) และ 1.00–1.80 (น้อยที่สุด) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Data Categorization) การตีความเชิงความหมาย และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ตามกรอบพุทธธรรมและทฤษฎีการบริหาร เพื่อสังเคราะห์เป็นข้อสรุปและยกร่างแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู (PBTEM Model) (Miles et al., 2014)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนมีการรับรู้และเห็นความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ และด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลตามลำดับ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง มองเห็นคุณค่าและความหมายของงานในวิชาชีพครู มีโอกาสในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา และสามารถเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูโดยภาพรวม

ลำดับ	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านความสามารถในตนเอง	4.21	0.66	มาก	1
2	ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต	4.19	0.62	มาก	2
3	ด้านโอกาสในการตัดสินใจ	4.05	0.67	มาก	3

ลำดับ	ด้านการเสริมพลังอำนาจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับ
4	ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์	3.94	0.64	มาก	5
5	ด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล	4.01	0.65	มาก	4
	โดยภาพรวม	**4.08**	**0.65**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนมีพื้นฐานของการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสามารถในตนเองและด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ซึ่งสะท้อนว่าครูมีความเชื่อมั่น ในศักยภาพของตนและเห็นคุณค่าของวิชาชีพอย่างไรก็ตามด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นจึงควรได้รับการพัฒนาให้ครูมีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษามากขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถดำเนินการได้โดยบูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในตนเอง ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ และด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล โดยหลักพละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธาพละ วิริยะพละ สติพละ สมาธิพละ และปัญญาพละ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างพลังภายในของครูให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านจิตใจ คุณธรรม การคิดวิเคราะห์ และการปฏิบัติงาน ศรัทธาพละ หรือพลังแห่งความเชื่อมั่น เป็นวิธีการเสริมพลังอำนาจที่มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความเชื่อมั่นต่อคุณค่าของงานครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดความไว้วางใจในองค์กร มีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยอมรับคุณค่าและความทุ่มเทของครูอย่างเป็นรูปธรรม วิริยะพละ หรือพลังแห่งความเพียร เป็นวิธีการเสริมพลังอำนาจที่มุ่งส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีแรงจูงใจในการยกระดับคุณภาพงาน แม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน ทรัพยากร หรือความเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการศึกษา สติพละ หรือพลังแห่งความระลึกได้ เป็นวิธีการเสริมพลังอำนาจที่มุ่งให้ครูปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รู้เท่าทันอารมณ์ ตระหนักรู้ต่อบทบาทหน้าที่ และสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีสติในการคิด การสื่อสาร การตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน สมาธิพละ หรือพลังแห่งความตั้งมั่น เป็นวิธีการเสริมพลังอำนาจที่มุ่งให้ครูมีจิตใจมั่นคง มีเป้าหมายชัดเจน และสามารถจดจ่อกับการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ บริหารเวลาและภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญญาพละ หรือพลังแห่งความรู้รอบ เป็นวิธีการเสริมพลังอำนาจที่มุ่งให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเหตุผลในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และพัฒนางานบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบครอบคลุมทั้งมิติด้านบุคคล มิติด้านการบริหาร และมิติด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเรียงลำดับด้านที่ควรได้รับการเสริมพลังอำนาจตามหลักพละ 5 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต และด้านความสามารถในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมั่นในพลังของความสามัคคี เปิดโอกาส

ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตามผล และประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีบทบาทต่อความสำเร็จของสถานศึกษา และสามารถร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีความหมาย โดยใช้ศรัทธาเป็นฐานของความเชื่อมั่นในทีม ใช้วิริยะในการร่วมขับเคลื่อนงาน ใช้สติในการรับฟังและประสานงาน ใช้สมาธิในการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน และใช้ปัญญาในการวางแผนยุทธศาสตร์และพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา ด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเสถียร ทันสมัย และเข้าถึงง่าย จัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการ แหล่งเรียนรู้ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนางานได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ปัญญาในการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ใช้สติในการตรวจสอบข้อมูล ใช้วิริยะในการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ใหม่ และใช้ศรัทธาในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ควรกระจายอำนาจการบริหารและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การใช้ทรัพยากร และการพัฒนาสถานศึกษา โดยอาจดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ควรปลูกฝังอุดมการณ์วิชาชีพครูให้ครูเห็นคุณค่าของงานที่ทำ เห็นความสำคัญของบทบาทครูที่มีต่อผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูตระหนักว่างานครูเป็นงานที่มีคุณค่า มีเกียรติ และมีผลต่อการพัฒนาชีวิตของผู้เรียน การเสริมพลังด้านนี้ควรเชื่อมโยงกับศรัทธาในวิชาชีพ ความเพียรในการพัฒนางาน สติในการดำรงตน สมาธิในการยึดมั่นต่อเป้าหมาย และปัญญาในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านความสามารถในตนเอง ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ยอมรับความรู้ ความสามารถ และความทุ่มเทของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ พัฒนาทักษะใหม่ และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจว่าสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาได้ด้วยศักยภาพของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู กลุ่มโรงเรียนท่าจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08,SD=0.65) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในตนเอง ($\bar{X}$=4.21,SD=0.66) ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ($\bar{X}$=4.19,SD=0.62) ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.05,SD=0.67) ด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล ($\bar{X}$=4.01,SD=0.65) และด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ($\bar{X}$=3.94,SD=0.64) ตามลำดับ

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสภาวะทางจิตวิทยาและการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง การที่ด้านความสามารถในตนเองและด้านความหมายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าครูในกลุ่มโรงเรียนท่าจีนมีความเชื่อมั่นในเจตคติและสมรรถนะแห่งวิชาชีพ มองเห็นคุณค่าของการเป็นครู และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านภาระงานหรือเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องอย่างยิ่งกับแนวคิดการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ของ Spreitzer (1995) ที่ระบุว่า แรงจูงใจภายในของบุคคลเกิดขึ้นจากความรู้สึกมีคุณค่าในงาน (Meaning)

และความมั่นใจในความสามารถของตน (Competence/Self-efficacy) ซึ่งเป็นฐานพลังสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจผู้รับการศึกษาของ Short and Rinehart (1992) และ Thomas and Velthouse (1990) ที่ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการกำหนดตนเอง (Self-determination) และการรับรู้ถึงผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร (Impact) จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ในบริบทการศึกษาไทย ผลการวิจัยนี้ยังสอดรับกับข้อเสนอของ วิจารณ์ พานิช (2562) และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563) ที่ระบุว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคแห่งความผันผวน จำเป็นต้องเริ่มจากการเสริมสร้างพลังอำนาจภายในตัวครู ให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ มีอิสระในการออกแบบการสอน และได้รับการสนับสนุนปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวย อย่างไรก็ตาม ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ยิ้มรับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 3.94) แสดงให้เห็นว่าในทางปฏิบัติ ครูกลุ่มโรงเรียนท่าจีนยังคงรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทค่อนข้างจำกัดในการกำหนดทิศทางหรือตัดสินใจในนโยบายระดับภาพรวมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, 2564) ที่พบว่าโครงสร้างการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังคงเป็นลักษณะสั่งการตามสายบังคับบัญชา (Top-down) จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของสถานศึกษามากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธาพละ วิริยะพละ สติพละ สมาธิพละ และปัญญาพละ ซึ่งสามารถบูรณาการเข้ากับมิติการเสริมพลังอำนาจทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

1) ศรัทธาพละ มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ความภาคภูมิใจในอุดมการณ์วิชาชีพ และความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2533) ที่กล่าวว่า ศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้และการทำงาน การสร้างศรัทธาในตนเองและในวิชาชีพจะช่วยให้ครูเกิดเจตคติที่ดีและพร้อมทุ่มเทเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ

2) วิริยะพละ มุ่งเน้นการส่งเสริมความมุ่งมั่น ความเพียรพยายาม ความอดทนต่อปัญหาอุปสรรค และความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2541) ที่ระบุว่า วิริยะเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลก้าวข้ามความยากลำบาก และเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3) สติพละ มุ่งเน้นการสร้างความรอบคอบ การรู้เท่าทันอารมณ์ การตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2554) ที่อธิบายว่า สติเป็นตัวกำกับความระลึกได้และความไม่ประมาท ทำให้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานทางการศึกษามีความถูกต้องและเหมาะสมกับบริบท

4) สมาธิพละ มุ่งเน้นการส่งเสริมความตั้งมั่นทางจิตใจ การมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และการจดจ่ออยู่กับภารกิจการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธของ พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2562) ที่ชี้ว่า สมาธิทำให้เกิดแน่วแน่ในการทำงาน ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งเร้าหรือภาระงานที่เข้ามากดดัน สามารถบริหารจัดการเวลาและเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ปัญญาพละ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการใช้องค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

การบูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับการเสริมพลังอำนาจ ถือเป็นการเชื่อมโยง “พลังภายในทางพุทธธรรม” (Inner Power) เข้ากับ “พลังทางวิชาชีพ” (Professional Power) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมบัณฑิต

(2562) ที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาทั้งระบบบริหารภายนอกควบคู่กับการยึดเหนี่ยวจิตใจและพัฒนาปัญญาจากภายใน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 นำไปสู่การเสนอแนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 ที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านบุคคล ด้านการบริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ คือ PANCA BALA TEACHER EMPOWERMENT MODEL (PBTEM Model) รูปแบบ PBTEM Model เป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรม 5 ประการ (ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา) เข้ากับองค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจ 5 ด้าน ความสามารถในตนเอง ความหมายของงาน โอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ และการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล เพื่อสร้างผลลัพธ์ (Outcomes) สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ครูมีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีสมรรถนะในการทำงานสูง เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับข้อเสนอเชิงทฤษฎีของ Short and Rinehart (1992) ที่เน้นย้ำว่า การเสริมพลังอำนาจครูที่จะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงนั้น ไม่สามารถทำเพียงแค่ออกคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่มขึ้น แต่ต้องสร้างระบบสนับสนุนการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment through Decentralization) ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้ครูเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย นอกจากนี้การประยุกต์ใช้หลักพละ 5 เป็นฐานในการขับเคลื่อนโมเดลยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563) ที่เสนอว่า การปฏิรูปครูไทยในยุคเปลี่ยนผ่านต้องอาศัยกรอบคิดพุทธนวัตกรรม (Buddhist Innovation Framework) ที่มุ่งเน้นการสร้างสติและปัญญาในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบทสังคมได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 หรือ “PANCA BALA TEACHER EMPOWERMENT MODEL (PBTEM Model)” ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิด การเสริมพลังอำนาจสำหรับครู เพื่อพัฒนาครูให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านจิตใจ คุณธรรม ความสามารถในการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. Faith Empowerment (ศรัทธาพละ) หมายถึง การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ความศรัทธาต่อองค์กร และความเชื่อมั่นในคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและพร้อมทุ่มเทเพื่อการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา

2. Effort Empowerment (วิริยะพละ) หมายถึง การเสริมสร้างความเพียร ความมุ่งมั่นความรับผิดชอบและความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

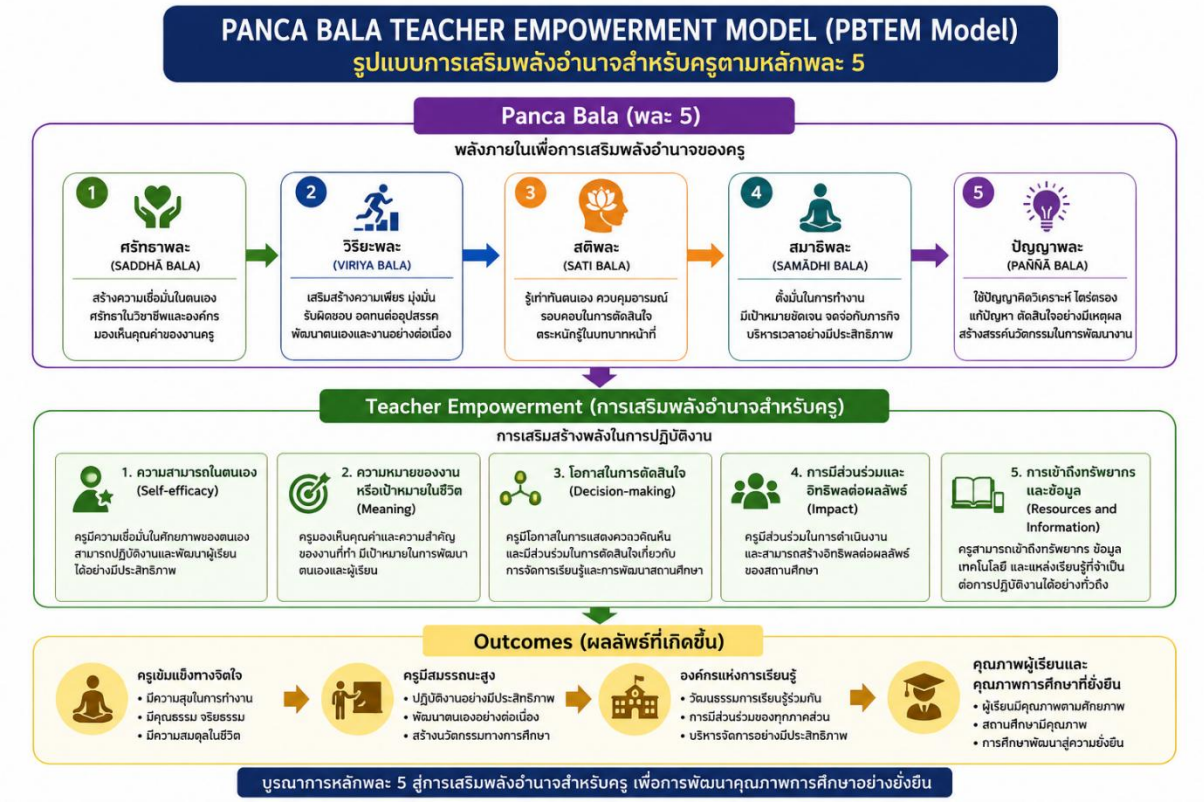
3. Mindfulness Empowerment (สติพละ) หมายถึง การเสริมสร้างการรู้เท่าทันตนเอง การควบคุมอารมณ์ ความรอบคอบในการตัดสินใจ และการตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีสติ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน

4. Concentration Empowerment (สมาธิพละ) หมายถึง การเสริมสร้างความตั้งมั่น ในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจดจ่อกับภารกิจสำคัญ และการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

5. Wisdom Empowerment (ปัญญาพละ) หมายถึง การเสริมสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา การตัดสินใจและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูสามารถบริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็น “PANCA BALA TEACHER EMPOWERMENT MODEL (PBTEM Model)” ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่มุ่งเสริมสร้างพลังภายใน (Inner Power) ควบคู่กับพลังในการปฏิบัติงาน (Professional Power) โดยเชื่อมโยงหลักพละ 5 กับองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู ได้แก่ ด้านความสามารถในตนเอง ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วม และอิทธิพลต่อผลลัพธ์ และด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล เพื่อให้ครูมีความเข้มแข็งทั้งด้านจิตใจและวิชาชีพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาครูของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย : รูปแบบการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 (PANCA BALA TEACHER EMPOWERMENT MODEL: PBTEM Model) ที่บูรณาการหลักพละ 5 (ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา) กับองค์ประกอบการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งภายในของครู สมรรถนะการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู กลุ่มโรงเรียนท่าจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านโอกาสในการตัดสินใจและด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูลยังเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการแก้ไข

ปัญหาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรจัดสรรทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอทั่วถึง และเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า หลักพละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธาพละ วิริยะพละ สติพละ สมาธิพละ และปัญญาพละ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดควรบูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับการพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศภายในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งด้านความสามารถในตนเอง ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ด้านโอกาส ในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ และด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดพลังภายใน มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ รูปแบบการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 (PANCA BALA TEACHER EMPOWERMENT MODEL: PBTEM Model) ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักพละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา เข้ากับองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจสำหรับครู ได้แก่ ด้านความสามารถในตนเอง ด้านความหมายของงานหรือเป้าหมายในชีวิต ด้านโอกาสในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมและอิทธิพลต่อผลลัพธ์ และด้านการเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นองค์รวม องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครู การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูในสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งภายในของครูควบคู่กับการสร้างระบบสนับสนุนด้านการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเข้าถึงทรัพยากรและข้อมูล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจสำหรับครูตามหลักพละ 5 แล้วนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบต่อสมรรถนะครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ ควรศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จของการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา รวมทั้งศึกษาการประยุกต์ใช้รูปแบบดังกล่าวในบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถขยายผลและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างกว้างขวางและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2563). *การศึกษาไทยในยุคพลิกผัน: แนวคิดและทางออก*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: หัตถการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิชิต ฤทธิ์จารุวัฒน์. (2562). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). *พุทธวิธีในการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2562). *การบริหารจัดการเชิงพุทธ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2562). *การสร้างการเรียนรู้สู่ยุคเปลี่ยนผ่าน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, *140*, 1-55.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.