การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง

The Implementation of the Student Support System Affecting the Quality of Life of Students under the Phangnga Phuket and Ranong Secondary Educational Service Area Office

สิรินาถ บัวการกิจ

Sirinat Buakankit

นิรันดร์ จุลทรัพย์

Niran Chullasap

นวรัตน์ ไวชมพู

Navarat Waichompu

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: mameawsirinat@gmail.com

(**Received**: July **16**, 2025/ **Revisec**: October 5, 2025/ **Accepted**: April 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับคุณภาพชีวิตของนักเรียน 4) เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยหลือนักเรียนของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า :

1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .803 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียน (X_4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (X_3) ด้านการคัดกรองนักเรียน (X_2) และด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .832 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .692 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69.20

คำสำคัญ: การดำเนินงาน; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; คุณภาพชีวิตของนักเรียน

Abstract

The research objectives are as follows: 1) to study the level of operation of the student care system; 2) to study the level of quality of life of students; 3) to study the relationship between the operation of the student care system and the quality of life of students; and 4) to study the operation of the student care system of educational institutions that affect the quality of life of students under the Office of the Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong. The sample consisted of 299 teachers working in schools under the Office of the Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong, in the 2024 academic year. The instrument used was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that:

1) The overall operation of the student care system under the Office of the Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong, is at the highest level. 2) The overall quality of life of students under the Office of the Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong, is at a high level. 3) The results of the analysis of the relationship between the operation of the student care system and the quality of life of students under the Office of the Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong, are positively related at a moderate level. The correlation coefficient (r) is equal to .803, which is statistically significant at the .01 level. 4) The results of the analysis of the operation of the student care system that affects the quality of life of students under the Office of the Secondary Education Service Area, Phang Nga, Phuket, Ranong, found that the operation of the student care system in all 4 aspects, namely prevention, Helping and solving student problems (X4), promoting and developing students (X3), screening students (X2), and knowing students individually (X1) had a multiple correlation coefficient (R) of .832, a predictive correlation coefficient (R2) of .692, or a predictive power of 69.20 percent.

Keywords: Operation; Student Support System; Student Quality of Life

1. บทนำ

ประเทศที่เจริญและพัฒนาแล้ว มีความมั่งคั่งเชิงเศรษฐกิจ มีอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการที่เข้มแข็ง รวมถึงการมีระบบสาธารณูปโภคที่เพียบพร้อม และประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตามก่อนที่ประเทศเหล่านั้นจะก้าวสู่ความเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา หากบุคลากรมีคุณภาพและความพร้อมในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว ประเทศไทยซึ่งยังคงถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ตามการจัดลำดับของสำนักงานสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Office of Sustainable Development) มีดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index) และประเทศไทยถูกจัดอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ของดัชนีการพัฒนามนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมถึงระบบการศึกษา สาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถก้าวข้ามจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วนั้น มาจากคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ แต่ยังมีความท้าทายที่ต้องเผชิญเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สูงขึ้น (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2556)

จากรายงานการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ปี 2023 ระบุว่าดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) ของประเทศไทยอยู่ที่ 0.800 ลดลงเล็กน้อยจากปีที่ผ่านมา ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ที่ทำให้เกิดการชะลอตัวในการพัฒนา ในมุมมองของการพัฒนาประเทศเพื่อความยั่งยืน และการเปลี่ยนผ่านไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วการยกระดับทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง โดยรายงานดังกล่าวยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเพิ่มการลงทุนด้านการศึกษา สุขภาพ และการเสริมสร้างศักยภาพประชากร ผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและนโยบายเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ในประเทศไทยเองยังคงมีปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน (Inequality) ในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในมิติต่าง ๆ การพัฒนาการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ครูเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนนอกจากนี้ครูมีบทบาทต่อการเพิ่มผลิตภาพในเชิงเศรษฐกิจจากการจัดการศึกษา และยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค, 2564)

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของระบบการศึกษาในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ได้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปดังกล่าวยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการหนึ่งในนั้นคือปัญหาด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่น สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม และเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นแนวทางที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในบริบทของประเทศไทย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความเข้าใจและทักษะที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงในนโยบายด้านการศึกษา การขาดแคลนทรัพยากร และความท้าทายในการบริหารงานในยุคดิจิทัล ล้วนส่งผลกระทบต่อ

ความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยและกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นผู้ปฏิบัติการหลักในกระบวนการเรียนการสอน และเป็นผู้ขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของครูมักได้รับผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาแนวคิดเรื่อง "การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)" ของผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในหลายทศวรรษที่ผ่านมา การเสริมพลังอำนาจหมายถึง การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการสนับสนุนในเชิงบวกแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การบริหารในลักษณะดังกล่าวสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในหน้าที่การงานมากขึ้นในบริบทของประเทศไทย การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาหลายแห่งยังคงเผชิญกับปัญหา เช่น ความเหนื่อยล้าจากภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากผู้บริหาร การเสริมพลังอำนาจจากผู้บริหารการศึกษาอาจเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยเหตุนี้ การศึกษาเกี่ยวกับ "ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารศึกษา" จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อทำความเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวม อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในอนาคต (วิรันทร์ดา เสือจอย, 2564)

เทศบาลนครตรัง มีอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตามกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ 1. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 ส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาลบทที่ 3 เทศบาลนคร มาตรา 56 มีหน้าที่ที่กำหนดให้ต้องทำ และหนึ่งในหน้าที่นั้นคือ การจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา ณ ปัจจุบันเทศบาลนครตรังมีสถานศึกษาในสังกัดอยู่ทั้งหมดจำนวน 8โรงเรียน 2ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน และ ระดับปฐมวัย – ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยให้บริการนักเรียนภายในเขตและนอกเขตบริการ ปัจจุบันมีนักเรียนในสังกัดเทศบาลนครตรัง ทั้งหมด 5,715 คน ปริมาณนักเรียนที่มีอยู่จำนวนมากส่งผลให้เทศบาลนครตรังเล็งเห็นถึงความสำคัญการศึกษาและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด นอกจากการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ แล้ว ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คือ ด้านผู้เรียน ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านงบประมาณทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและวัฒธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการ และด้านบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและจะต้องได้รับการขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน (สมศรี แก้วมณี, 2560) โดยเฉพาะด้านบุคลากรซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามค่าเป้าหมายที่วางไว้เพื่อเป็นไปตามข้อตกลงของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำข้อตกลงไว้กับ นายกเทศมนตรีนครตรัง ผู้บริหารสูงสุด ทุก ๆ ประจำปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละ

สถานศึกษาได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564 โดยพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จะต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานโดยมีค่าเป้าหมายรายด้าน กำหนดประเด็นท้าทายเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และรายงานผลการพัฒนางานตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้บริหาร 2 รอบ เพื่อประเมินผลการพัฒนางานเป็นไปตามค่าเป้าหมาย หรือบรรลุค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลหรือไม่

จากข้อมูลรายงานประเมินตนเองตามบทบาทหน้าที่ (SAR) รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายงานผลการประเมินตามความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test:RT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประจำปีการศึกษา รายงานผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ National Test (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา รายงานผลการขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลการประเมิน PISA ของสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ระดับมัธยมศึกษาปีที่มีอายุ 15 ปี ที่กำลังศึกษาในมัธยมศึกษาตอนต้น และ รายผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET (Ordinary National Educational Test) ประจำปีการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรังต่ำลง จากรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง พบว่าประสิทธิผลงานไม่เป็นไปตามข้อตกลง และ ไม่บรรลุค่าเป้าหมายที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำข้อตกลงการพัฒนางานไว้กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันเทศบาลนครตรัง มีพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 531 คน (ข้อมูลสารสนเทศ กองการเจ้าหน้าที่เทศบาลนครตรัง ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567) และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากพนักงานครูเกษียณอายุราชการ การโอนย้าย และการลาออกของบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างเหมา จึงให้ขาดกำลังหลักด้านบุคลากรทางการศึกษา ภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเองที่สร้างกับดักตัวเองกลัวการเปลี่ยนแปลงคิดว่าการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้เกิดปัญหา (Witherspoon, 1997) หรือในบางครั้งบางกรณีพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงขาดการสนับสนุนปัจจัย เทคโนโลยี ทรัพยากร ขาดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความสามารถ ที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Blase & Blasé, 1994) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมาอาจเป็นปัญญาส่วนหนึ่งของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในอีกมุมหนึ่งหากลองมองไปยังเสียงสะท้อนที่มาจากพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะพบเจอปัญหาในอีกรูปแบบหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา คือการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (Mouly, Smith & Sankaran, 1999)

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นที่สะท้อนให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานครูและบุคลากรทางทางการศึกษา ควรได้รับการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องไปในทิศทางเดียวกันและได้รับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง

2.2 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง

2.4 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 8 โรงเรียน และ 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ลูกจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่สังกัดเทศบาลนครตรัง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 531 คน

1.1) การกำหนดขนาดตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตร ยามาเน่ (Yamane, 1973) จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากร 531 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 228 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง จากประชากรและการกำหนดขนาดตัวอย่างจะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง ทั้ง 10 สถานศึกษา

2.1) วิธีการสุ่มตัวอย่าง วิธีการในการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) ดังนี้ 1. สุ่มรายชื่อโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง จาก ทั้งหมด 6 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก (Sampling Without Replacement) หยิบจนได้ครบจำนวนครู 92 คน 2. สุ่มรายชื่อโรงเรียนขนาดกลางที่อยู่ในสังกัดเทศบาลนคร

ตรัง จังหวัดตรัง จากทั้งหมด 2 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก (Sampling Without Replacement) หยิบจนได้ครบจำนวนครู 55 คน 3. สุ่มรายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง จากทั้งหมด 2 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) หยิบจนได้ครบจำนวนครู 81 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) จำแนกเป็น 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์ทำงาน 6) ขนาดสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามครอบคลุมตามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Xtot) ตามแนวคิดของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter's theory of organization empowerment) และ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี ซึ่งคำถามดัดแปลงจาก เครื่องมือของอร่ามศรี จงปัตนา (2554) เครื่องมือของ พัชรมน คุ้มจินดา (2559) และเครื่องมือของ กีรติ ศรีวิเชียร (2565) (ประกอบด้วย 10 ด้าน) โดยแต่ละด้านมีจำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและจากการศึกษาเอกสารการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้ 1. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้กับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะหลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยกำหนดคุณวุฒิ คือ ระดับปริญญาโท ด้านการบริหาร 1 ท่าน ด้านการวัดและการประเมินผล 1 ท่าน และด้านการวิจัย 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) 2. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบโดยผู้เชียวชาญมาแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสอนแนะ และเสนอให้คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขให้ดียิ่งขึ้น 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครตรัง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์เอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยการประเมินสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง 5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และออกแบบจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการและกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตอนขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ส่งถึงนายกเทศมนตรีนครตรัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครตรัง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบ เอกสาร และ Google form โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 15 วัน หากพบว่ายังไม่ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนด หรือไม่ครบตามจำนวนผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง 3. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคน ได้แก่ 1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person) โดยผู้วิจัยขอความยินยอมจากผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรของเป้าหมายในการวิจัย ให้กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในการวิจัยด้วยความสมัครใจ 2. หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย (Beneficence/Non-maleficence) โดยผู้วิจัยได้ระบุว่าอาสาสมัครในการวิจัยจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้อย่างไร อาสาสมัครในการวิจัยจะได้รับความเสี่ยงอันตรายใด ๆ และผู้วิจัยจะเก็บรักษาความลับจากการตอบแบบสอบถามของอาสาสมัครในการวิจัย โดยในการบันทึกข้อมูลจะไม่มี Identifier ที่ระบุถึงตัวอาสาสมัครในการวิจัยครั้งนี้ 3. หลักความยุติธรรม (Justice) ผู้วิจัยมีเกณฑ์คัดเข้าและออกชัดเจน ไม่มีอคติ มีการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเท่าเทียมกันโดยวิธีการสุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผู้วิจัยเสนอโครงร่างการวิจัยและได้รับการพิจารณาอนุมัติหรือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยแล้วเสมอ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุดนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (buAte Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง โดยการวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson’s Correlation Coefficient) มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ การวิเคราะห์อำนาจในการ

ทำนายของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Coefficient of determination : R2) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (β) ของตัวแปรทำนายแต่ละตัวแปล

3.6 สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการให้เกียรติ และด้านการยกย่องยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ตามด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และลำดับสุดท้าย ด้านการให้ความไว้วางใจ

4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง ในแต่ละด้าน พบว่า ภาพรวมของทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้เกียรติ (X_{10}) ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (X_9) ด้านการให้ความรับผิดชอบ (X_1) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_6) และด้านการให้การยกย่องยอมรับ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบเป็น 0.254, 0.189, 0.139,0.161 และ 0.136 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเป็น 0.308, 0.231, 0.154, 0.177 และ 0.152 ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการให้เกียรติ และด้านการยกย่องยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้ความรับผิดชอบ ตามด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และลำดับสุดท้าย ด้านการให้ความไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom (1993) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจคือ “กระบวนการเพิ่มศักยภาพให้บุคคลสามารถควบคุมสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงานของตน” ซึ่งแนวคิดนี้สามารถสะท้อนผ่านการบริหารที่ส่งเสริมการให้เกียรติ การยอมรับ การมอบหมายความรับผิดชอบ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม รวมถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา บุญสุข (2561) ที่พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและความรับผิดชอบของครูส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง และ สุนิสา กาญจนวิจิตร (2560) ที่เน้นว่าการยกย่องและการเห็นคุณค่าบุคลากรจะเพิ่มพลังในการทำงานและลดความเครียดในการทำงานโดยภาพรวมแสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในทุกมิติมีผลเชิงบวกอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กีรติ ศรีวิเชียร (2565) เรื่อง “การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของครูในสังกัดเทศบาล” ซึ่งพบว่า การส่งเสริมศักยภาพครูควบคู่กับการยึดมั่นในจรรยาบรรณส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง ในแต่ละด้าน พบว่า ภาพรวมของทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ บุตรทอง (2562) ที่เน้นบทบาทผู้บริหารในด้านการจัดการสารสนเทศ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพงานครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร ศรีชัย (2564) ซึ่งชี้ว่าความไว้วางใจจากผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อความมั่นใจในตนเอง และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.4 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้เกียรติ (X_{10}) ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด (X_9) ด้านการให้ความรับผิดชอบ (X_1) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ (X_6) และด้านการให้การยกย่องยอมรับ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบเป็น 0.254, 0.189, 0.139,0.161 และ 0.136 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเป็น 0.308, 0.231, 0.154, 0.177 และ 0.152 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ทิพย์ อยู่เจริญ (2562) ซึ่งพบว่า การให้เกียรติในบริบทสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร โสภา (2563) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรแสดงออกและยอมรับข้อผิดพลาดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1) บุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน
2) มีการประพฤติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ
3) ยึดมั่นในหลักคุณธรรมทั้งต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และสังคม
4) สะท้อนถึงคุณภาพของครูที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงด้านวิชาการ
5) ครอบคลุมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
6) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
7) มีการประเมินผลและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
8) สามารถบริหารจัดการทรัพยากร เวลา และความร่วมมือได้อย่างเหมาะสม
9) ส่งผลต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้าน “การให้เกียรติ” อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ดีที่สุด ควรมีการส่งเสริมการแสดงออกถึงความเคารพในศักดิ์ศรี ความสามารถ และความคิดเห็นของครูอย่างเปิดเผยและจริงใจ

2) ควรส่งเสริมการยอมรับข้อผิดพลาดในเชิงสร้างสรรค์ โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น เพื่อลดความกลัวในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ อย่างปลอดภัย

3) ควรสนับสนุนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองตามแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่น ๆ

4) ส่งเสริมการให้การยกย่องยอมรับอย่างเหมาะสม ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ผ่านการประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล หรือการยอมรับอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมแรงจูงใจภายในและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5) ควรมอบหมายงานโดยให้ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความสามารถ มีอิสระในการคิดวิเคราะห์ และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน

6) ควรจัดให้มีระบบฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษาแห่งอนาคต

7) หน่วยงานต้นสังกัดควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการวางแผนและจัดทำนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำแบบเสริมพลัง (Empowerment Leadership) ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในระยะยาว

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจบริบท แนวปฏิบัติ และรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพในเชิงลึก

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเสริมความเข้าใจแบบองค์รวม

3) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล หรือเปรียบเทียบหลายจังหวัด เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและสามารถสรุปผลในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ

4) ควรศึกษาผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเชิงระบบระหว่างผู้นำ-ครู-ผู้เรียน

5) ควรมีการพัฒนาเครื่องมือหรือแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงเสริมพลัง (Empowerment Leadership Scale) สำหรับบริบทของการศึกษาไทยโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประเมินและพัฒนาในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค. (2564). แนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา *2019 (COVID-19) หรือโควิด 19 สำหรับประชาชนทั่วไปและกลุ่มเสี่ยง*. สืบค้นจาก int_protection_030164.pdf (moph.go.th)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนาศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมกิจการศึกษา.

กีรติ ศรีวิเชียร. (2565). การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของครูในสังกัดเทศบาล. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กมลพร ศรีชัย. (2560). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2556). ดัชนีการพัฒนามนุษย์ปี 2556 กับความรุ่งโรจน์ของโลกทางใต้. *รายงานการ.* สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชุติมา บุญสุข. (2563). ภาวะผู้นำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณัฐกานต์ บุตรทอง. (2561). การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธนพร โสภา. (2563). *ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

พัชรมน คุ้มจินดา. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน. *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมศรี แก้วมณี. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการสอนคิดวิเคราะห์โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุคนธ์ทิพย์ อยู่เจริญ. (2562). การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลขององค์กร. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุนิสา กาญจนวิจิตร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูและผลต่อความพึงพอใจในงาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อร่ามศรี จงปัตนา. (2554). สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนด้านการเสริมสร้างพลังอานาจในการทางาน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อัจฉรา เกียรติกำพล. (2561). การสื่อสารภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

Butthong N. (2018). Personnel Development in Educational Institutions to Enhance Competitiveness. *Master's Thesis*. Maha Sarakham University.

Bunsuk C. (2020). Leadership and Empowerment in Primary Schools. *Master's Thesis*. Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

Blase, J., & Blase, Anderson jr . (1994). Empowering teachers: What successful principals do. Thousand Oaks. California: Corwin Press

Chongpatana A. (2011). Teachers' Realities and Expectations of School Administrators' Leadership Private Schools in Empowerment. Master of Education Thesis. Buriram Rajabhat University.

Chaemchan C. (2013). *Human Development Index 2013 and the Rise of the Global South.* Retrieved February 14, 2013. From the report of the Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Khumchinda P. (2016). Empowering Teachers of Kamphaeng Saen Air Force Base Secondary School Administrators. *Independent Study for Master's Degree*. Silpakorn University.

Kiatkampon A. (2018). Internal Communication and School Management Efficiency. *Secondary Education. Master's Thesis*. Mahidol University.

Kaewmanee S. (2017). Strategies for Teacher Development in Teaching Analytical Thinking in Secondary Schools Secondary Educational Service Area Office 8. *Master of Education Thesis*. Chulalongkorn University.

Kanchanawichit S. (2017). Teachers' Work Motivation and Its Effect on Job Satisfaction. *Master's Thesis*. Naresuan University.

Mouly, V.S. Smith, A.C. & Sankaran, J. (1999). *Perceptions of Empowerment :Insights from Two New Zealand Organizations, in Business Ethics in Theory and Practice : Contributions from Asia and New Zealand.* (Edited by Patricia H. werhane and Alane E. singer. p. 113-130). Dordrecht :Kluwer Academic.

Ministry of Education. (2017). Guidelines for the Implementation of the Royal Philosophy Educational Institution Project for Sustainable Development. *Ministry of Education*. Bangkok: Office of Educational Affairs Promotion.

Ministry of Public Health, Department of Disease Control. (2021). *Guidelines for the prevention of coronavirus disease (COVID-19) or COVID-19 for the general public and at-risk groups.* Retrieved from int_protection_030164.pdf (moph.go.th).

Newstrom, J. W. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.

Sriwichian K. (2022). Personnel Management to Promote Teacher Efficiency in Municipalities. *Master's Thesis*. Prince of Songkla University.

Srichai K. (2017). Participatory Leadership of School Administrators and Its Effects on Teacher Satisfaction. Master's Thesis. Burapha University.

Sopha T. (2020). Leadership that promotes learning from mistakes. *Master's Thesis*. Silpakorn University.

Srisa-at B. (2017). *Preliminary research*. (10th edition, revised edition). Bangkok: Suwiriyasan.

Sueajoy W. (2021). Strategic Leadership of School Administrators Affecting Student Quality of Schools under the Singburi-Angthong Secondary Educational Service Area Office. *Thesis Master of Education in Educational Administration*. Silpakorn University.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: New York: Harper. & Row.

Witherspoon, P.D. (1997). *Communicating Leadership : An Organizational Perspective*. Boston : Allyn & Bacon.

Yoocharoen S. (2019). Development of professional teaching standards to enhance organizational effectiveness. *Master's Thesis*. Chiang Mai University.