

สภาพและแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

Conditions and administration guidelines to empowerment teachers under the
Phayao Primary Educational Service Area Office 2



จุฑามาศ กาละพอก

Jutamat Kalapouk

สันติ บุรณะชาติ

Santi Buranachat

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: 65204401@up.ac.th

Received: 6 March 2024; Revised: 3 April 2024; Accepted: 4 April 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 287 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน จำนวน 8 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t - test และการทดสอบ f - test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน รวม 26 แนวทาง

คำสำคัญ: สภาพ, การบริหาร, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Abstract

This research has the objectives 1) To study the administration conditions for building teachers' empowerment under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2 2) To compare the administration for building teachers' empowerment under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2, classified according to school size and work experience, and 3) To study administrative guidelines to enhance the empowerment of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2. The sample group of respondents included educational institution administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 287 people, and the sample size was determined. Using Taro Yamane's formula using multi-stage random sampling. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The target sample group for the interviews included directors and deputy directors of educational areas. Educational institution administrators and teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, totaling 8 people, by means of purposive selection. The tool used was a structured interview. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test, and f - test.

The results of the research found that 1) the level of administration to enhance the empowerment of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall in all aspects, was at a high level; 2) administrators and teachers working in schools with Different sizes have different levels of opinion. and administrators and teachers with different work experiences have significantly different levels of opinion and 3) Administrative guidelines for strengthening the power of teachers under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Area 2, 8 areas, totaling 26 guidelines.

Keywords: Conditions, administration, teacher empowerment

บทนำ

สังคมในปัจจุบันถูกกำหนดช่วงเวลาให้อยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ.2001-2100) กล่าวคือช่วงเวลาดังกล่าว สังคมโลกได้ผ่านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของผู้คน จนทำให้สังคมมีความสลับซับซ้อน โยงใยถึงกันและกันไปทั่วโลก เป็นสังคมไร้พรมแดน ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า “โลกาภิวัตน์ (Globalization)” ส่งผลให้การพัฒนาในด้านต่างๆต้องเปลี่ยนแปลงตามไป จากการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยอยู่ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อนมากขึ้นของโลกยุคใหม่ในหลายมิติ ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยยังคงติดอยู่กับกับดักประเทศรายได้ปานกลาง เกิดปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ต้องพึ่งพาต่างชาติสูงทั้งเงินทุน ปัจจัยการผลิต ตลาดสำหรับส่งออก ในส่วนของมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์นั้น ปัญหาความยากจน กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจยังคงไม่ทั่วถึง มีความเหลื่อมล้ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ตลอดจนปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยพบว่า ทักษะการเข้าถึงความรู้ เช่น การอ่าน การศึกษาหาความรู้ลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาค่อนข้างต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ข้างต้นประเทศไทยได้เผชิญกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง การรับมือที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน คือ การพัฒนาปัญญาความคิด (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) ประเทศไทยได้กำหนดแผนการพัฒนาประเทศหลายด้าน เพื่อรองรับกระแสแห่งศตวรรษที่ 21 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2566, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579) โดยปรากฏในวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษานับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทุกประเทศทั่วโลกต่างพยายามปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้สามารถสร้างคนให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์โลกดังกล่าว โดยที่ผ่านมาการศึกษาไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อตอบสนองและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ดังจะเห็นได้ แผนการศึกษาแห่งชาติ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579) ได้วางเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน (Learning Aspirations) ให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ทักษะเหล่านี้ต่างเป็นทักษะที่พึงประสงค์สำหรับผู้เรียนที่จะเป็นพลเมืองไทย และพลโลกในศตวรรษที่ 21 ในอนาคต เป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การบลูซัดตลงการพัฒนาตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชดำรัส สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในการพระราชทานรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรี ครั้งที่ 3 ปี 2562 ได้ทรงกล่าวถึง ครู ในฐานะปัจจัยหลักของการพัฒนาผู้เรียน ดังความตอนหนึ่งว่า ครู คือ ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ครู คือ มนุษย์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กนักเรียนที่จะพัฒนาคุณลักษณะของ

ตนเองและสร้างค่านิยมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ สามารถมาแทนที่ครูได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นั่นคือว่า ทำไมครูที่ดีจึงสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตลูกศิษย์ได้ ด้วยการพัฒนาพวกเขาให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถ ทั้งในระดับชาติและระดับเป็นพลเมืองของโลกด้วย" (ไทยพีบีเอส, 2562) จากพระราชดำรัสข้างต้น ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของครูในฐานะผู้ที่มีบทบาทในการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (พระมหาตม ชันดิธโมและคณะ, 2564) ประเทศไทยในฐานะส่วนหนึ่งของประชาคมโลกย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนที่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเอง และผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญ การเสริมพลังอำนาจครูคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพครูให้มีความสามารถในการจัดการชีวิตของตน (Gipson, 1991; Hawks, 1992 อ้างใน ตรียพล โฉมไสวและคณะ, 2563) ตามแนวคิดของ Arlinsky, Freire และ Rothman (1971 อ้างในอภิชาติ ทองน้อย, 2555) การเปิดโอกาสในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานที่ตนได้ รับผิดชอบทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่กำหนด

จากสภาพปัญหา บริบททางสังคมในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่วัยแรงงานลดลง การให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้คนในวัยเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยเกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายแห่งความยั่งยืน รองรับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข อดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ว่าปัจจุบันมีอยู่ลักษณะใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ค้นพบมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้เหมาะสมกับบริบทในเชิงพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,016 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 287 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

1.2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ประชากรผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 1,020 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เกณฑ์ในการเลือกคือเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จังหวัดพะเยา จำนวน 8 ด้าน

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นจากสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อถามแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง จำนวน 8 ด้าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

3.2 วิเคราะห์สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใช้การทดสอบที (T - test) เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน และใช้การทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's test)

3.4 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการให้การยอมรับ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.46) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.89) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.46) ด้านการการสร้างความปรองดองและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.80) และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.86)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาและด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ โดยภาพรวมมีการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู แตกต่างกันเป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่ คือ คู่ที่ 1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี ที่ 2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี และคู่ที่ 3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน 26 แนวทาง ดังนี้

3.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มี 2 แนวทาง คือ 1) มอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด และ 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู

3.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน มี 3 แนวทาง คือ 1) กำหนดมาตรฐานการทำงานของครู ภายใต้ขอบเขตมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ 2) กำหนดมาตรฐานการทำงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน และ 3) กำหนดมาตรฐานการทำงานโดยการเปิดโอกาสให้ครูทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน

3.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มี 3 แนวทาง คือ 1) วิเคราะห์ความจำเป็นและภาระงานของสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของครูในการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) จัดตั้งโครงการพัฒนาครู และ 3) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในเรื่องการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาให้แก่ครู

3.4 ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ มี 3 แนวทาง คือ 1) การพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผลการ และ 3) การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศผ่านช่องทางออนไลน์ หนังสือราชการ และผ่านการประชุมระดับต่าง ๆ

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มี 4 แนวทาง คือ 1) ปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน และการสรุปผล 2) เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการดำเนินงาน 3) เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นผู้นำ และ 4) ให้อิสระครูในการดำเนินงาน

3.6 ด้านการให้การยอมรับ มี 3 แนวทาง คือ 1) ให้ความไว้วางใจในการทำงานของครู 2) ชมเชยด้วยวาจา และ 3) มอบของขวัญ รางวัล และบำเหน็จความชอบ

3.7 ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน มี 3 แนวทาง คือ 1) สร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเอง 2) สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีม และ 3) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานโดยการหมุนเวียนบุคลากร

3.8 ด้านให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล มี 5 แนวทาง คือ 1) การแสดงความชื่นชม ยินดี ยกย่อง และชมเชย 2) การให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ 3) การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู 4) การให้บำเหน็จความชอบ และ 5) การเลื่อนวิทยฐานะของครู

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้มีอิสระในการ

ปฏิบัติงาน จนทำให้ครูนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเองและสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับวิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ขาปัญญา (2565) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจครูนั้นเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้นแล้วการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสอในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมภรณ์ สานกุล (2564) ได้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรายทิพย์ ถึงสุข และกล้า ทองขาว (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพคุณ ครุทหลวง (2554) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมากกว่า มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีแนวทางในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาได้ดี จนได้รับความไว้วางใจในการเป็นผู้นำปฏิบัติงาน และยังมีทัศนคติในการเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของปารวี วินทะไชย์ (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐณี ปั่นเหน่งเพชา (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยสุภารัตน์ วัฒนพฤษา (2552) การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนผลการ พบว่า การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล โดยแต่ละด้านมีแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครู รวมกันทั้งหมด 26 แนวทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของอภิสิทธิ์ พึ่งภาพ และคณะ (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 2) ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ 4) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy (1990) ที่ได้กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) กำหนดมาตรฐานคุณภาพของความเป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) ให้การยอมรับยกย่อง และ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับความผิดพลาด และ 10) ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ

องค์ความรู้ใหม่



สรุป

1. สภาพการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านการมอบหมายอำนาจ ด้านการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และด้านการให้ขวัญกำลังใจ และรางวัล

2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนผู้บริหารและครูที่ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเรื่อง การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 26 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของกฎหมาย ให้อำนาจครูในการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด และมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครู

1.2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจของครูและความจำเป็นของสถานศึกษา

1.4 ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ผู้บริหารควรมีการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานแก่บุคลากร โดยการการพูดคุยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สอบถามข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการทำงาน และการให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การดำเนินงาน และการสรุปผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแกนนำการปฏิบัติงาน และให้อิสระครูในการดำเนินงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่งานของตนเอง

1.6 ด้านการให้การยอมรับ ผู้บริหารควรให้การยอมรับครูและบุคลากรโดยการยกย่องชมเชย การชื่นชมยินดี และยอมรับในผลงานของครูและบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับนับถือตนเองและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.7 ด้านการการสร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศทำงานแบบอบอุ่นเป็นกันเองหรือแบบกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศแบบการทำงานเป็นทีม และปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.8 ด้านการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ผู้บริหารควรมีการให้ขวัญกำลังใจและรางวัลแก่ครูและบุคลากร โดยการยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ ให้ของขวัญในโอกาสพิเศษ ให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครู การให้บำเหน็จความชอบ และการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

2.3 ควรมีศึกษาเรื่องการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับการฝึกอบรมและการพัฒนาครู

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). คลื่นลูกที่ 5 ปราชญ์สังคม : สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- ณัฐภูมิ ปั่นเหม่งเพงษา. (2558). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตริยพล โฉมไสว และคณะ. (2563). การเสริมพลังอำนาจของครูในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารนิติบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น. 6(1), 126.
- ไทยพีบีเอส. ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ แทนครูได้. (2562). เรียกใช้เมื่อ 22 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/285242>.
- นพคุณ ครุฑหลวง. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปฐมาภรณ์ สานกุล. (2564). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi. 6(4), 68-79.
- ปราชญ์พิทย ถึงสุขและกล้า ทองขาว. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนันทบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 6(2), 183-199.
- พระมหาตุ้ย ชันติธมโม และพระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวิโส. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สร้างคน. วารสารภาวนาสารปริทัศน์. 1(3), 16.
- พิชญา แสงทองทิพย์ และยุวธิดา ขาปัญญา. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(2), 53-65.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552) การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2560-2570. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.พ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อภิชาติ ทองน้อย และคณะ. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์. 6(3), 143-155.
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ และคณะ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(1), 65-
79.
- Tracy. (1990). Diane. 10 step to empowerment: A common – Sense Guide to Managing People.
NewYork: William Morrow.
- Taro, Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. NewYork: Harper and
RowPublications.