

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา

The Empowerment of Administrators in Suanphueng Witthaya School

ศศิประภา นิ่มน่วม*

Sasiprapa Nimnuam

สายสุดา เตียเจริญ**

Saisuda Tiacharoen

คณะศึกษาศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ประเทศไทย

Faculty of Education, Educational Administration, Silpakorn University, Thailand

Email: aiko.spn@gmail.com

Received: July 04, 2026

Revised: July 17, 2026

Accepted: July 17, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา (๒) เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา จำนวน ๘๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (๑) แบบสอบถามเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของโควี (๒) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (๑) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านภาระหน้าที่การประเมินตนเอง ด้านข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกัน และด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ และด้านการนิเทศตนเอง ตามลำดับ (๒) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ทั้งหมด ๑๐ แนวทาง มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควร

* นางสาวศศิประภา นิ่มน่วม Miss Sasiprapa Nimnuam. นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา Master of Educational Administration.

** ผศ.ดร.สายสุดา เตียเจริญ Asst.Prof.Dr.Saisuda Tiacharoen. อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร Faculty of Education, Silpakorn University.

ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีทักษะด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน สนับสนุน ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับศักยภาพ ของบุคลากร ตลอดจนสร้างระบบการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และให้ข้อเสนอแนะอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร สามารถนิเทศและประเมินตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาโครงสร้างและระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรับผิดชอบและการพัฒนางานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ; ผู้บริหาร; โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to examine the empowerment of the administrators of Suanphueng Witthaya School; and (2) to develop guidelines for enhancing the empowerment of the school administrators. The research population comprised 82 personnel of Suanphueng Witthaya School, including school administrators, teachers, and educational personnel. The research instruments consisted of: (1) a questionnaire on administrator empowerment developed based on Covey's empowerment concept; and (2) a structured interview used to formulate guidelines for enhancing administrator empowerment. The collected data were analyzed using frequency (F), percentage (%), arithmetic mean (μ), standard deviation (σ), and content analysis.

The research findings were as follows: (1) The overall level of the empowerment of the administrators of Suanphueng Witthaya School was at the highest level. When considered by dimension, four dimensions were rated at the highest level, ranked in descending order of arithmetic mean as follows: Skills, Accountability Self-Evaluation, Win-Win Agreement, and Helpful Structures and Systems. The remaining two dimensions were rated at the high level, ranked in descending order as follows: Character and Self-Supervision, respectively. (2) Ten guidelines were proposed for enhancing the empowerment of the administrators of Suanphueng Witthaya School. School administrators should be encouraged to develop strong character, including morality, ethics, and

professional ethics, while continuously improving their skills in communication, management, and problem-solving. They should establish Win-Win Agreements by collaboratively determining Desired Results, Guidelines, Resources, Accountability, and Consequences with teachers and educational personnel. In addition, administrators should develop Helpful Structures and Systems by providing sufficient resources and creating organizational support mechanisms that facilitate effective work performance. Teachers and educational personnel should also be encouraged to engage in continuous Self-Supervision and Accountability Self-Evaluation. Furthermore, school administrators should promote participation in establishing performance criteria and evaluating work outcomes to strengthen accountability, shared responsibility, and sustainable organizational development.

Keywords: Empowerment; School Administrators; Suanphuang Witthaya School

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย พบปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ มีความเด่นชัดและทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ โดยพบว่าคนจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงมากกว่าประชากรทั่วไป เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวไม่มีเงินออมและขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน มีโอกาสถูกเลิกจ้างงานได้ง่าย อีกทั้งยังมีความเสี่ยงทางสุขภาพสูงจากการใช้บริการขนส่งสาธารณะและการมีที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแออัดไม่ถูกสุขลักษณะ โดยไม่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์สำหรับป้องกันและควบคุมโรคได้เท่าผู้ที่มีฐานะดี ในขณะที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังอาจนำมาซึ่งปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล เนื่องจากขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ ขาดทักษะดิจิทัล ขาดทุนในการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะทำให้ยิ่งขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ การเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ หรือกระทั่งการได้รับมาตรการช่วยเหลือของภาครัฐ^๑

คนและทุนมนุษย์ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งเพราะเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ เนื่องจากความสำคัญของคนและทุนมนุษย์

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.๒๕๖๓- ๒๕๗๐”, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf [๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

ดังกล่าว การศึกษาจึงถูกให้ความสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักที่รัฐและเอกชนและองค์กรทางสังคมใช้ในการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ และสถานศึกษามีหน้าที่หลักคือ ให้การศึกษาทั้งที่เป็นของรัฐ และเอกชน เพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นักศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษา จำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์กรทางการศึกษา^๒

การพัฒนาองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการจัดระบบส่งข้อมูลในการทำงานย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีการแทรกเสริมอย่างเป็นระบบเพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กรเข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน และหาช่องทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมไปถึงการสร้าง ทีมทำงาน การเชื่อมโยงการประสานงานระหว่างทีม และที่สำคัญคือการกระจายอำนาจไปจากส่วนกลาง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรร่วมกัน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ถือเป็นกุญแจสำคัญของการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กรก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร^๓

โรงเรียนสวนผึ้งวิทยาเป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และภารกิจที่มีความหลากหลาย การบริหารงานให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จำเป็นต้องอาศัยการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความไว้วางใจแก่บุคลากร การส่งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายและข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวางแผน ตัดสินใจ และกำกับกรปฏิบัติงานของตนเอง การจัดโครงสร้าง ระบบงาน และทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐาน การติดตามประเมินผล และการส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง องค์กรประกอบดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร

^๒ จอมพงศ์ มงคลวนิช, การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑ - ๑๙.

^๓ ประวิต เอราวรรณ, การวิจัยและการพัฒนาองค์กรในโรงเรียน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๒), หน้า ๕๕.

จากปัญหาและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาค้นคว้า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยาว่ามีมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา
๒. เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๘๒ คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี ๒ ชนิด ได้แก่

- ๑) แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้
 - ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
 - ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ตามแนวคิดของโควี (Covey) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง ๐.๖๐-๑.๐๐ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient)^๔ โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) เท่ากับ ๐.๙๙๐

^๔ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed, (New York: Harper & Row Publisher, 1974), p.161.

๒) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์โดยภาพรวม แบ่งเป็น ๒ ตอน ดังนี้ ตอนที่ ๑ สัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ ๒ แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา เป็นสัมภาษณ์ถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ซึ่งสร้างตามแนวคิดของโควี (Covey) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ๑) ผู้อำนวยการ จำนวน ๑ คน ๒) รองผู้อำนวยการ จำนวน ๔ คน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา ข้อมูลดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา โดยภาพรวม

(N = ๘๒)

ด้าน	ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา	(μ)	(σ)	ระดับ
๑	คุณลักษณะ	๔.๔๙	๐.๕๖	มาก
๒	ทักษะ	๔.๖๓	๐.๔๕	มากที่สุด
๓	ข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกัน	๔.๕๔	๐.๔๗	มากที่สุด
	๓.๑) การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ	๔.๖๐	๐.๔๗	มากที่สุด
	๓.๒) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน	๔.๔๐	๐.๖๗	มาก
	๓.๓) การระบุทรัพยากร	๔.๕๔	๐.๕๖	มากที่สุด
	๓.๔) การกำหนดภาระหน้าที่	๔.๕๘	๐.๕๑	มากที่สุด
	๓.๕) การกำหนดผลที่ตามมา	๔.๕๖	๐.๕๕	มากที่สุด
๔	การนิเทศตนเอง	๔.๔๕	๐.๕๖	มาก
๕	โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล	๔.๕๑	๐.๕๐	มากที่สุด
๖	ภาระหน้าที่การประเมินตนเอง	๔.๖๑	๐.๔๗	มากที่สุด
รวม		๔.๕๔	๐.๔๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๑ พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = ๔.๕๔$, $\sigma = ๐.๔๔$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ($\mu = ๔.๖๓$, $\sigma = ๐.๔๕$) ด้านภาระหน้าที่การประเมินตนเอง ($\mu = ๔.๖๑$, $\sigma = ๐.๔๗$) ด้านข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกัน

($\mu = ๔.๕๔$, $\sigma = ๐.๔๗$) โดยขั้นตอนการเสริมสร้างข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกัน เมื่อพิจารณารายขั้นตอน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ขั้นตอน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ($\mu = ๔.๖๐$, $\sigma = ๐.๔๗$) การกำหนดภาระหน้าที่ ($\mu = ๔.๕๘$, $\sigma = ๐.๕๑$) การกำหนดผลที่ตามมา ($\mu = ๔.๕๖$, $\sigma = ๐.๕๕$) และการระบุทรัพยากร ($\mu = ๔.๕๔$, $\sigma = ๐.๕๖$) อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ดังนี้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ($\mu = ๔.๔๐$, $\sigma = ๐.๖๗$) ด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ($\mu = ๔.๕๑$, $\sigma = ๐.๕๐$) อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ($\mu = ๔.๔๙$, $\sigma = ๐.๕๖$) และด้านการนิเทศตนเอง ($\mu = ๔.๔๕$, $\sigma = ๐.๕๖$) ตามลำดับ และหากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว อยู่ระหว่าง ๐.๔๕ – ๐.๕๖ ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

๒. แนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมการสร้างพลังอำนาจในแต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ ๑๐ แนวทาง ดังนี้ ด้านเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีแนวทางดังนี้

๑) ด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และสะท้อนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีความยุติธรรม โปร่งใส และให้เกียรติความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

๒) ด้านทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสาร การประสานงาน การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ด้านข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกัน มีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้

๓.๑ ขั้นตอนการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้บริหารควรร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดผลลัพธ์ เป้าหมาย และความสำเร็จที่คาดหวังอย่างชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

๓.๒ ขั้นตอนการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ขั้นตอนการระบุทรัพยากร ผู้บริหารควรจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๓.๔ ขั้นตอนการกำหนดภาระหน้าที่ ผู้บริหารควรกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๕ ขั้นตอนการกำหนดผลที่ตามมา ผู้บริหารควรสร้างระบบการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) ด้านการนิเทศตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

๕) ด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้บริหารควรพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน และระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน จัดให้มีระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๖) ด้านภาระหน้าที่การประเมินตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

๑. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้โรงเรียนสวนผึ้งวิทยามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพวิมล อภิภัทรสิริกร ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย” ผลการวิจัยพบว่า

การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล จันแก้ว ที่ศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่” พบว่า ผลการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น และสร้างระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดความเป็นเจ้าของงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายคุณลักษณะ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านภาระหน้าที่การประเมินตนเอง ด้านข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านคุณลักษณะ และด้านการนิเทศตนเอง ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาด้านทักษะ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด เป็นอันดับแรกของเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยาให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การประสานงาน และการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เข้าใจเป้าหมายขององค์กร และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ด้านทักษะได้รับการประเมินในระดับสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิวิล อภิภัทรสิริกร ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี” พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ มีค่าค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธมน คุ่มจินดา ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” พบว่า แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู คือ ผู้บริหารควรจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งควรส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และด้านการนิเทศตนเอง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ของเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา

ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร จึงเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กรอบเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพวิมล อภิภัทรสิริกร ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี” พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งเสริมโอกาสและศักยภาพของครู รวมทั้งการให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานได้มากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙” พบว่า การนิเทศตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูได้รับความไว้วางใจให้สามารถบริหารจัดการงานของตนเองภายใต้กรอบที่ชัดเจน จะส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

๒. แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา มีทั้งหมด ๑๐ แนวทาง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสวนผึ้งวิทยา เป็นพหุแนวทาง โดยด้านเงื่อนไขการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีทักษะด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายร่วมกัน นิเทศและประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างและระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารได้รับการพัฒนาในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการบริหาร และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙” พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารควรร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดผลลัพธ์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนจัดให้มีระบบการยกย่อง ชมเชย ให้อำนาจ

และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรมน คุ่มจินดา ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด” พบว่า แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด ควรดำเนินการดังนี้

๑) ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนา พัฒนาศักยภาพครูและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศให้แก่ครูอย่างเหมาะสม

๒) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วางโครงสร้างการบริหารงานและวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน

๓) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีเหตุผล

๔) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามความจำเป็น โดยวิธีที่เหมาะสมและตรงเวลา

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารี ทองคำ ที่ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒” พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร

๑) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวัง ความสนใจ และความรับผิดชอบตามความสามารถ

๒) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการโรงเรียน การประเมินผลการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน

๓) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ควรให้โอกาสครูทำงานที่สำคัญ ทำตามความถนัดอย่างเหมาะสม ให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

๔) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ควรแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ครู เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ

๕) ด้านการสร้างทีมงานควรให้อิสระในการทำงานร่วมกันสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างการยอมรับที่แตกต่าง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกระจายอำนาจให้กับทีมงาน ในการตัดสินใจ และคล่องตัวในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

๑. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างอิสระ และผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาเทคนิค รูปแบบ และวิธีการนิเทศเพื่อนำมากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา นำความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาใช้ในการพัฒนางานของตนให้ดีขึ้น

๒. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะการบริหาร สร้างข้อตกลงผลประโยชน์ร่วมกับครูและบุคลากร สนับสนุนการนิเทศและการประเมินตนเอง พัฒนาโครงสร้างและระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

๒. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร

๓. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงลึก โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙.**

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๐.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ณัฐพล จันแก้ว. “แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสู่ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๖๗.

ประวิต เอราวรรณ. **การวิจัยและการพัฒนาองค์การในโรงเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

ปารวี วินทะไชย์. “การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา”
การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๖๔.

พัชรมน คุ่มจินดา. “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, ๒๕๕๙.

พิมพ์วิมล อภิภัทรสิริกร. “การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๖๘.

ยุพิน ภูมิช่วง. “การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต ๒๔”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. ศัพท์ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๕.

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. “การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๙”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๒.

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, ๒๕๖๓.

สารี ทองดำ. “การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๖๖.

Aliakbari Mohammad and Fatemeh A. Amoli, “The Effects of Teacher Empowerment on
Teacher Commitment and Student Achievement”. **Mediterranean Journal of
Social Sciences**. Vol 7 no. 4 Rome: MCSER Publishing, 2016.

Cronbach Lee J., **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row
Publisher, 1974.

Covey Stephen R. **Principle-Centered Leadership**. New York: Simon and Schuster, 1991.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่ง
ชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๗๐”. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: [https://www.nesdc.go.th/
download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf) [๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].