

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี

The Empowerment of Administrators and Teacher Professional Standards
Performance in School under Singburi Primary Educational Service Area Office

วิรันธดา เสือจอย และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์

¹Wirunda Suajoy and Sakdipan Tonwimonrat

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

E-mail: wirunda.sj@gmail.com, Sakdipan55@gmail.com

Received August 31, 2021; Revised October 4, 2021; Accepted October 28, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 80 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 240 คน วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท คือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์มัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ; ผู้บริหาร; การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

Abstract

This article aimed to study (1) the empowerment of administrators in school under Singburi Primary Educational Service Area Office; (2) teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office; and (3) the relationship between the empowerment of administrators and teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 80 schools under the Singburi Primary Educational Service Area Office. The 3 respondents in each school were 1 school director or a deputy director of the school or an acting school director and 1 head of department and 1 teacher. There were 240 respondents. The research instrument was a questionnaire about the empowerment of administrators based on Tracy's ten steps to empowerment, and teachers' performance according to Professional Standards for Teachers based on the Regulations of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards B.E. 2562 (2019). The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results were found as follows: 1) The empowerment of administrators in schools under the Singburi Primary Educational Service Area Office, as a whole, was at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum, were respect, recognition, trust, clearly define responsibilities, permission to fail, delegate authority, training and development, provide knowledge and information, give feedback and set standard of excellence. 2) Teacher professional standards performance in school under Singburi Primary Educational Service Area Office as a whole were at the highest level Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were the performance of the teacher, relationships with parents and communities and Learning management. 3) The relationship between the empowerment of administrators and teachers' professional standards performance in schools under the Singburi Primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance.

Keywords: Empowerment; Administrators; Teacher Professional Standards Performance

บทนำ

การพัฒนาองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการจัดระบบส่งข้อมูลในการทำงานย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การ

กระจายอำนาจไปจากส่วนกลางให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่ถือเป็นกุญแจสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีมากยิ่งขึ้น (Yeo, 1993) การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือของการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือนำ นำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย เป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Songsraboon et al., 2021) และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นการเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางอย่างที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (Damnoen et al., 2021) นอกจากองค์กรจะได้งานตามเป้าหมายแล้ว การร่วมมือกันทำงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลอย่างยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุด ทุกคนจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Kinlaw, 1995)

ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าด้านคุณภาพการศึกษานั้นยังไม่น่าพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระที่เป็นกลุ่มสาระวิชาหลักยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยพบว่าผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 0.07 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 กับค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐานระดับประเทศ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2563) จากสภาพปัญหาดังกล่าวพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา การแบ่งงานตามความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจน 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการทำงานในระดับสอดคล้องกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาและต้นสังกัดตั้งไว้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการส่งเสริมครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อ สื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาอีกประการหนึ่งที่สำคัญและรอการแก้ไขมาโดยตลอดคือปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามความถนัด หรือไม่ตรง

สาขาวิชาเอก ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพการจัดการเรียนรู้ที่ขาดประสิทธิภาพ นอกจากนั้นครูยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม คือ ยึดหนังสือเรียนเป็นหลักบรรยาย ให้เด็กท่องจำ เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน จำเป็นต้องเร่งยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาผู้เรียนให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2561)

บทความวิจัยนี้นำเสนอความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการบริหารที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการให้ความไว้วางใจในการให้อำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระในขอบเขตหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และควรมีการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพตามแต่ความถนัดและความสามารถของบุคคล ซึ่งทำให้โรงเรียนมีบุคลากรครูที่มีศักยภาพสูง อันจะส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทิศทางเดียวกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ แต่ต้องได้รับความร่วมมือกันของทุกคนทุกฝ่ายเป็นอย่างดี จึงจำช่วยนำพาให้ไปสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด นั่นคือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษา กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (Kinlaw, 1995) เป็นกระบวนการใด ๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องและการควบคุมปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Newstrom, 2015) การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นหลักพื้นฐาน

เบื้องต้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มงานและองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร มีความรู้สึกประทับใจในงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Scott & Jaffe, 1991) เป็นการส่งผ่านความรับผิดชอบ และอำนาจจากผู้บริหารไปสู่พนักงานที่อยู่ระดับล่างกว่า ซึ่งการตัดสินใจนั้นอยู่ในขอบเขตสถานที่ที่จะใช้พิจารณาตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (Greenberg, 2011) ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเองในเขตความรับผิดชอบของตนโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อื่น (Luthans, 2011)

จากแนวคิดที่นักการศึกษากล่าวมา สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

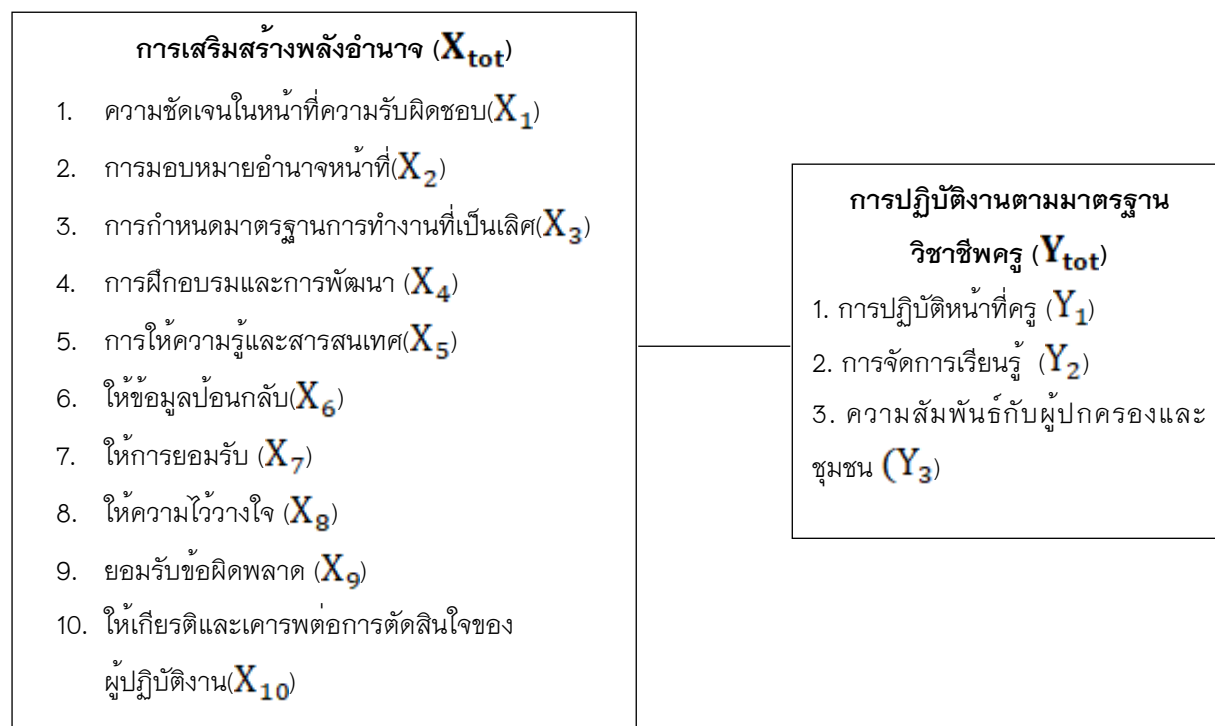
มาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) กำหนดให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้ จะเป็นสิ่งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด จดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สรุปได้ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่มีองค์ประกอบของวิชาชีพชั้นสูงที่มีลักษณะเฉพาะและสำคัญ เป็นงานที่ใช้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เป็นงานที่ใช้สติปัญญา มีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบแผนการปฏิบัติ มีองค์กรรับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ มีสถานภาพในสังคมสูงได้รับการยกย่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยเลือกศึกษาแนวคิดของ Tracy (1990) ซึ่งกล่าวว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพ

ต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เลือกศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 97 โรงเรียน โดยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 โรงเรียน แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability sampling) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) และการเลือกโรงเรียนโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน เช่น ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ Tracy (1990) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการวิจัย นำเสนอพร้อมขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติโครงการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอรายงานผลการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงและจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ด้านให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) ด้านให้การยอมรับ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.68) ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.65) และด้านยอมรับข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.68) ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69)

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.68 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_1)	4.51	0.65	มากที่สุด
การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X_2)	4.44	0.62	มาก
การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X_3)	4.33	0.69	มาก
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_4)	4.41	0.62	มาก
การให้ความรู้และสารสนเทศ (X_5)	4.41	0.68	มาก
ให้ข้อมูลป้อนกลับ (X_6)	4.40	0.68	มาก
ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_7)	4.56	0.68	มากที่สุด
การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X_8)	4.56	0.61	มากที่สุด
การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X_9)	4.50	0.65	มากที่สุด
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_{10})	4.57	0.60	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.47	0.59	มาก

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.41) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.47 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.66	0.41	มากที่สุด
การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.49	0.44	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.56	0.47	มากที่สุด
รวม (Y_{tot})	4.57	0.39	มากที่สุด

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .662$) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะค่อยๆตามกัน ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูรายด้าน (Y_1-Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่ค่อยๆตามกันทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{xy} = .646$) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{xy} = .573$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{xy} = .561$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	การปฏิบัติหน้าที่ครู	การจัดการเรียนรู้	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	รวม
ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ (X ₁)	.592**	.478**	.450**	.570**	
การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (X ₂)	.548**	.472**	.481**	.556**	
การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ (X ₃)	.585**	.567**	.523**	.626**	
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X ₄)	.618**	.513**	.475**	.603**	
การให้ความรู้และสารสนเทศ (X ₅)	.636**	.519**	.499**	.618**	
ให้ข้อมูลป้อนกลับ (X ₆)	.602**	.557**	.537**	.631**	
ให้การยอมรับ (X ₇)	.649**	.520**	.527**	.630**	
ให้ความไว้วางใจ (X ₈)	.590**	.504**	.506**	.594**	
ยอมรับข้อผิดพลาด (X ₉)	.559**	.566**	.558**	.623**	
ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (X ₁₀)	.604**	.566**	.587**	.648**	
รวม (X _{tot})	.646**	.573**	.561**	.662**	

**มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

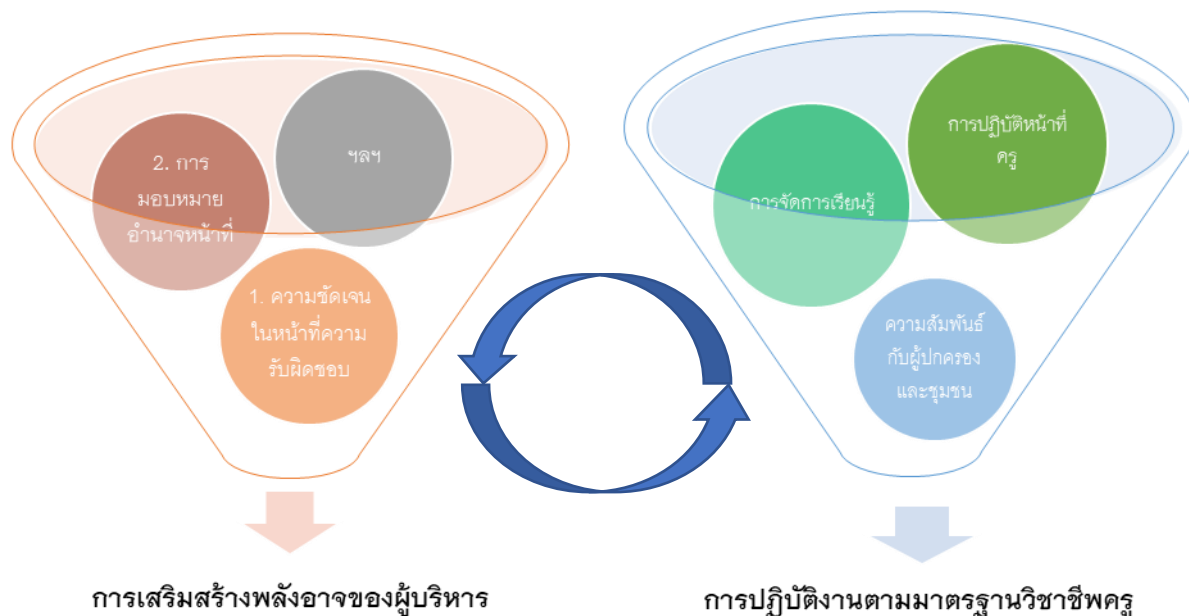
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัย Kõiv, Liik & Heidmets (2019) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นผู้นำและประสิทธิผลการทำงานของครู ความไว้วางใจในหลักการมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา) ต่อความพึงพอใจของงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพ และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ให้นโยบายในบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนเพื่อในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณ ให้แก่กองทุนหรือมาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) โดยมุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง จะทำให้ครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากขึ้นด้วย และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับต่ำ จะทำให้ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูต่ำไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคคลสามารถมีพลังและมีความสามารถในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยสอดคล้องกับความสามารถของตนเองหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ (Cambridge Dictionary, 2020) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (Kinlaw, 1995) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช และ นียดา เปี่ยมพีชนะ (2561) พบว่า ถ้าหากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเองและมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถของตนเอง และบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงเท่าไร ยิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูมาตรฐานวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้ความรู้และสารสนเทศ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้การยอมรับ การให้ความไว้วางใจ การยอมรับข้อผิดพลาด และการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ครูต้องร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน

สรุป

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .662$) มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศให้มากขึ้น ควรมีการพาบุคลากรไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทสถานศึกษา ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุม ทั้งในด้านหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของอำนาจที่ได้รับระยะเวลา และทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติและประสบความสำเร็จได้จริง เพื่อให้เกิดผลการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และพยายามสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีและผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีสภาพที่พร้อมใช้ และเพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนในห้อง ส่งเสริมการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาให้ครูรู้จักการสร้างจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถและสร้างนิสัยของผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีปัญญาารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร จัดให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนาและประชุมทางวิชาการอยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลอย่างเป็นระบบ เมื่อพบปัญหาในชั้นเรียนสามารถนำปัญหานั้นมาศึกษาผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเผยแพร่ผลงานของตนเองให้ผู้อื่นนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

3. ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านให้การยอมรับ กับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของตน โดยผู้บริหาร

สถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้การยอมรับครูในฐานะสมาชิกทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม และเมื่อครูปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ลุล่วง ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและขอบคุณอย่างจริงใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน โดยใช้ทฤษฎีอื่นๆ
3. ควรมีการศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18-20.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2562). การวิจัยและการพัฒนาองค์กรในโรงเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). ศัพท์ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช และ นิยดา เปี่ยมพีชนะ. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 8(3), 24-31.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2561). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. สิงห์บุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2563). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. สิงห์บุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Cambridge Dictionary. (2020, February 26). *Empowerment*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/>
- Damnoen, P.S., Phumphonkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & Srichan, P.W. (2021). The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional Education Institution Administrators. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20459 – 20466.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. (10th ed.). Boston: Pearson Education.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. USA: Gower Publishing.
- Kõiv, K., Liik, K., & Heidmets, M. (2019). School Leadership, Teacher's Psychological Empowerment and Work-Related Outcomes. *International Journal of Educational Management*, 33(7), 1501–1514.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*. (12th ed). New York: McGraw-Hill.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a Committed Workforce*. California: Kogan Page.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P.S., & Huanjit, P.S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.
- Tracy, D. (1990). *10 Step to Empowerment: A common-sense Guide to Managing People*. New York: William Morrow.
- Yeo, M. (1993). Toward an Ethic of Empowerment for Health Promotion. *Health Promotion International*, 8(3), 225–235.