

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
A Model of Teacher Empowerment for School Administrators
under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2

ณัฐพงษ์ แซ่เอี้ยะ¹ สุชาติ บางวิเศษ² และ ศักดินาภรณ์ นันท์³
Nuttapong Seaaer¹ Suchat Bangwiset² and Sakdinaporn Nuntee³

Received: November 12, 2022; Revised: September 11, 2023; Accepted: September 18, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2) ทหารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ระยะที่ 2 การหารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรม กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับของความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นลำดับที่สูงที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการของรูปแบบ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ (5) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ก. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข. ด้านการทำงานเป็นทีม ค. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ง. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ จ. ด้านการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย 15 วิธีดำเนินงาน 48 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ (6) การประเมินรูปแบบ และ (7) ระบุเงื่อนไขความสำเร็จ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

คำสำคัญ: รูปแบบ, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the current conditions, desirable conditions, and priority need index for teacher empowerment of administrators under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2, 2) to determine the teacher empowerment model of administrators, and 3) to assess the teacher empowerment model of administrators. The research was divided into 3 phases; Phase 1 involved studying the current conditions, desirable conditions and priority need index for teacher empowerment of administrators under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2. The sample groups were 274 people, including 28 school administrators and 246 teachers. The sample size was determined by the Krejcie & Morgan table and drawn using stratified random sampling. The collection of data was done using a questionnaire. Phase 2 determined the teacher empowerment model for administrators by dividing them into three stages as follows: Stage 1 was the multi-case study using the semi-structured interview for three target administrators; Stage 2 drafted the teacher empowerment model for administrators; Stage 3 had a focus group discussion with nine target experts using a focus group discussion form. Phase 3 had five experts assess the teacher empowerment model of administrators using an evaluation form. The statistics used to analyze the data for the quantitative method were frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority need index. Data analysis for the qualitative method was done through descriptive-analytical methods. The results found that: 1) The overall current conditions were at a high level, the overall desirable conditions was at a the highest level. The top modified priority needs index ($PNI_{modified}$) is work motivation. 2) The teacher empowerment model of the administrators under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2 comprised seven components including (1) the name of the model, (2) the principle of the model, (3) the purpose of the model, (4) the roadmap and mechanism of the model, (5) the process of the model, which had five aspects: (a) work motivation, (b) teamwork, (c) participative decision-making, (d) career progression; and (e) authorization consisting of fifteen operation methods and forty-eight activities or practice methods, (6) assessment models, and (7) success conditions. and 3) The overall result of criterion-referenced evaluation of the teacher empowerment model of the administrators was at the highest level. Considering individual aspects, the order from the highest to the lowest was utility, propriety, and feasibility.

Keywords: model, teacher empowerment, administrator

¹นักศึกษาศาขานาวิชากรบริหารการศีกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, E-mail: pccnst10307@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชากรบริหารการศีกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, E-mail: suchat1@gmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชากรบริหารการศีกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, E-mail: sakdina007lru@gmail.com

¹Faculty of Education Program in Educational Administration, Loei Rajabhat University, E-mail: pccnst10307@gmail.com

²Assistant Professor Dr. of Education Program in Educational Administration, Loei Rajabhat University, E-mail: suchat1@gmail.com

³Assistant Professor Dr. of Education Program in Educational Administration, Loei Rajabhat University, E-mail: sakdina007lru@gmail.com

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเรียนแบบทวิภาค การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้าน ด้วยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่สูงเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบและมีจิตสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ด้านคุณภาพ มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริงรวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาพหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ ในด้านประสิทธิภาพมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ในส่วนของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Empowerment) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร มีส่วนช่วยในการผลักดันการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังที่ Kanter (1977) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการใช้โครงสร้างของอำนาจประกอบด้วยลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน การยินยอมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน มีการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น สถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรที่ต้องประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อนทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะทั้งความเป็นราชการและความเป็นวิชาชีพ ดังนั้นจึงมีเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้าง และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ การจะดำเนินการให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลนั้นต้องให้ความสำคัญกับครู ดังที่ ดารารัตน์ อ้นถาวร

(2562) กล่าวไว้ว่า “ครู” จึงเป็นบุคลากรสำคัญในกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการที่จะทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ครูต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างพลังในการทำงาน ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานต่าง ๆ ในด้านการศึกษาให้บรรลุตามความมุ่งหมาย

รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2561-2562 ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ผลการพัฒนาผลลดย่อยละ 2.63 และผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ปีการศึกษา 2563 เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2561-2562 ในภาพรวมผลการพัฒนาผลลดย่อย และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2, 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา จากประเด็นที่สำคัญ คือ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป บางโรงเรียนครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำของครู ผสานการทำงานร่วมกับครูภายในโรงเรียนที่มีจำนวนไม่เพียงพอ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจให้ครูในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการวางแผนสู่การปฏิบัติ และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งควรประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จากทั้งหมด 102 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 107 คน ครูผู้สอน จำนวน 949 คน รวมทั้งสิ้น 1,056 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ตารางของเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random

Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 274 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ในการศึกษาพหุกรณี (Multi-case study) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยวิธีการเลือกโรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งใช้หลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ 1. โรงเรียนที่ได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน 2. โรงเรียนที่มีผลงานเชิงประจักษ์ หรือได้รับรางวัลการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นเลิศ โดยมีโรงเรียนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกต่อไปนี้ 1) โรงเรียนบ้านนาโคก อำเภอเมือง จังหวัดเลย 2) โรงเรียนหนองบัววิทยายน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู และ 3) โรงเรียนเมืองเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย

1.4 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันรูปแบบ คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน และนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

1.5 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทราบระดับการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ตามองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 5 องค์ประกอบ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 59 ข้อ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Congruence: IOC) ได้ข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จำนวน 55 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ จำนวน 55 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.2 ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 การดำเนินงานระยะที่ 2 เป็นขั้นตอนการสร้างการสร้งรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพหุกรณี (Multi-case study)

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการได้รับอำนาจ 3) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้

2.2.2 ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษา ในระยะที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการได้รับอำนาจ 3) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้

2.3 ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเหมาะสม 2) ด้านความเป็นไปได้ และ 3) ความเป็นประโยชน์ โดยแบบประเมินมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำแบบประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมซองจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์จำนวน 274 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ชุด และ ครูผู้สอน จำนวน 246 ชุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

3.2 ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยลงพื้นที่โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อทำการเก็บข้อมูลการศึกษาพหุกรณี (Multi-case study) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และนำร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 เสนอในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยัน ข้อมูล ในวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2565 เวลา 13.00 น. –15.00 น. ณ ห้อง 23605 (ห้องสอบวิทยานิพนธ์) ชั้น 6 อาคาร เรียนรวมเอนกประสงค์ อาคาร 23 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3.3 ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการประเมิน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index โดยใช้สูตร $PNI_{\text{modified}} = I-D/D$

4.2 ระยะเวลาที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

4.2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพหุกรณี (Multi-case study)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ ไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง

4.2.2 ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และนำรูปแบบที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันผล

4.3 ระยะเวลาที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

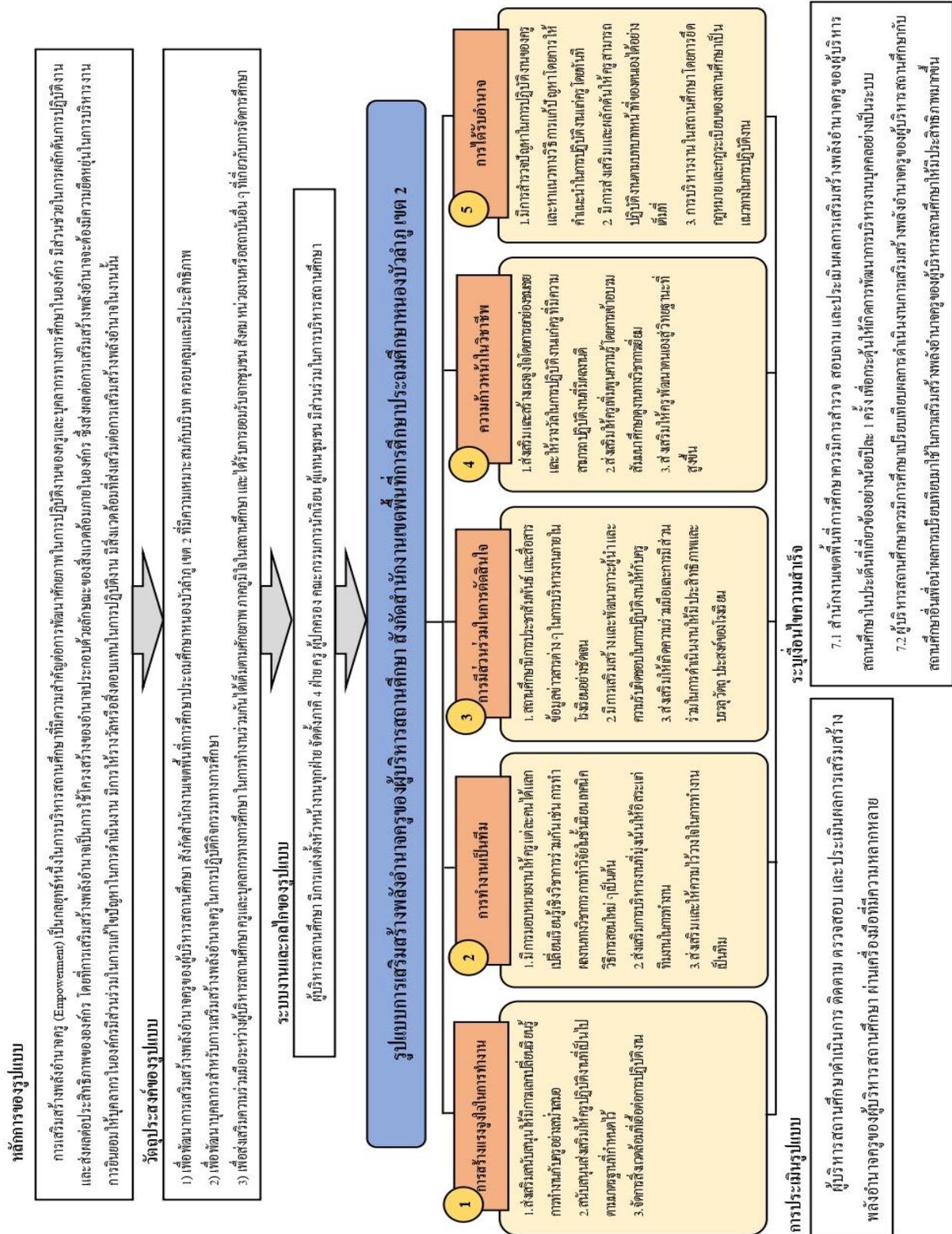
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 รายด้าน

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	(I-D/D)	ลำดับที่
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.73	4.79	0.41	0.119	2
2. ด้านการได้รับอำนาจ	4.29	0.75	4.70	0.36	0.096	5
3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.39	0.73	4.82	0.40	0.098	4
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.29	0.80	4.83	0.36	0.126	1
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.38	0.80	4.82	0.38	0.100	3
โดยรวม	4.33	0.76	4.81	0.39	0.108	

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.36) ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.126$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.119$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.100$) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.098$) และด้านการได้รับอำนาจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.096$)

2. ผลการศึกษาระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการของรูปแบบ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ (5) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3 วิธีดำเนินงาน 10 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3 วิธีดำเนินงาน 10 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3 วิธีดำเนินงาน 10 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3 วิธีดำเนินงาน 9 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ และ 5) ด้านการได้รับอำนาจ 3 วิธีดำเนินงาน 9 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งรวมทั้งหมด 15 วิธีดำเนินงาน 48 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ (6) การประเมินรูปแบบ และ (7) ระบุเงื่อนไขความสำเร็จ



ภาพที่ 1 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2

3. ผลการศึกษาระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.18$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.92, S.D. = 0.10$), ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.17$) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.33$)

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.096-0.126 และรายด้านเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านการได้รับอำนาจ

2. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการของรูปแบบ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ (5) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 5) ด้านการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย 15 วิธีดำเนินงาน 48 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ (6) การประเมินรูปแบบ และ (7) ระบุเงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากการปฏิรูประบบการศึกษาทั้งระบบ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปการเรียนการสอน และปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาของไทยเปลี่ยนไป เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ โดยเน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง และมีการเพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มาใช้ในองค์กรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการได้รับอำนาจ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รวมถึง สวาด พลกล้า (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำของครู การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการได้รับอำนาจ ทั้งนี้เป็นเพราะ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้าง “สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยมีพันธกิจแรกคือ หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัตินับตามที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยพัฒนาให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และด้านการสร้างทีมงาน รวมทั้งสุริยา หึงขุนทด (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สถานภาพในการทำงาน ผลกระทบจากงาน การตัดสินใจ และอิสระในการทำงาน

ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยความต้องการจำเป็นด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลำดับที่ 1 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นลำดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นลำดับที่ 4 และด้านการได้รับอำนาจ เป็นลำดับที่ 5 ทั้งนี้อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน รูปแบบการบริหาร

การศึกษามีความหลากหลายไปตามบริบท และสภาพแวดล้อม รวมไปถึงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการเสริมสร้างให้ครูปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูเพื่อให้ครูจัดการศึกษาได้ทันกับสถานการณ์ และบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้าน สอดคล้องกับ สถาพร ภูบาลเช้า และธัญญธร ศรีวิเชียร (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับโอกาส 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างภาวะผู้นำ 5) การสร้างทีมงาน 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึง สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาการ การกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจุดประกายพลังร่วม การสร้างสรรคบรรยากาศการทำงานเชิงรุกและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูเติมตามศักยภาพ

2. องค์ประกอบของการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 5) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 6) การประเมินรูปแบบ และ 7) ระบุเงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งขั้นตอน และวิธีการในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน

3. ผลการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน มีกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเชิงวิชาการ การศึกษาเชิงสำรวจ การศึกษาพหุกรณี การสนทนากลุ่ม ซึ่งกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และประเมินผลทั้งหมดได้มาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบไปสู่ การปฏิบัติจริง ได้ สอดคล้องกับ อภินันท์ เจริญศิริ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึง ขำ แสงจันทร์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มผู้ใช้มีระดับความเห็นต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข้อที่มีลำดับของความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการร่วมประชุมสรุปงาน ร่วมสนทนา ให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อที่มีลำดับของความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ครูแต่ละคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการร่วมกัน เช่น การทำผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อที่มีลำดับของความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการบริหารงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ชัดเจนอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ข้อที่มีลำดับของความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสร้างแรงจูงใจโดยการยกย่องชมเชย และให้รางวัลในการปฏิบัติงานแก่ครูที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเยี่ยม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรประกาศเกียรติคุณ มอบเกียรติบัตร ยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเยี่ยมของครู และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

5. ด้านการได้รับอำนาจ ข้อที่มีลำดับของความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารพบปัญหาในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูโดยทันที ดังนั้นผู้บริหารจึงควร ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และครูที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยการระดมสมองอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทอื่น เช่น เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอื่นหรือภาคอื่น ๆ

2. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจโดยการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง และนำมาประเมินเพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 5 (2), 533-548.

ข้า แสงจันทร์. (2561). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนเพื่อสร้างอาชีพในโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- ดารารัตน์ อ้นถาวร. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาพร ภูบาลเข้า, ธัญญธร ศรีวิเชียร. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2563). *รายงานผลการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สืบค้น 10 กันยายน 2564, จาก <https://www.nb2.go.th/o12-รายงานผลการดำเนินงานป>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *ประกาศนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565*. สืบค้น 10 กันยายน 2564, จาก <https://www.obec.go.th/about/นโยบายสพฐ-ปีงบประมาณ-พ-ศ-2561>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สวาด พลกล้า. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กคน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุรียา หึงขุนทด. (2563). *กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา : พหุกรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด สกฤษสถาปัตย์. (2562). *การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 10 (2), 178-196.
- อภินันท์ เจริญศิริ. (2560). *กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rded. New York: Harper&Row.
- Kanter, R. M. (1977). *On the Frontiers of Management*. New York: A Harvard Business Review Book.