

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

EMPOWERMENT MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATORS

IN PRIMARY SCHOOLS UNDER OFFICE

OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

นิชากร เรืองโต^{*1} วรชัย วิภูอุปโคตร² และสุธิดา หอวัฒนกุล³

Nichakorn Ruangto^{*1} Vorachai Viphooparakhot² Suthida Howwattanakul³

^{*1-3}สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-3}Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: 6543100010@bkkthon.ac.th

Received: February 19, 2025

Revised: May 10, 2025

Accepted: May 25, 2025

Similarity Index: 14.12%

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) สำรวจองค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ (2) เสนอรูปแบบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยเป็นแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพประชากรเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 13 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 419 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยตารางของเครชชีและมอร์แกน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างหลายชั้น จำนวน 315 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ 13 คน และ การประชุมสนทนากลุ่มเพื่อรับรองรูปแบบและเสนอแนะ จำนวน 11 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายกลยุทธ์ทางการบริหาร ด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการยกระดับสมรรถนะและการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการเพิ่มความเชื่อมั่นความไว้วางใจและเสริมสร้างแรงจูงใจ สุดท้ายด้านการเพิ่มประสิทธิภาพทางการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ (2) รูปแบบองค์ประกอบ

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน มีตัวชี้วัดทั้งหมด 32 ชีววัด และมีแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งหมด 20 แนวทางที่พัฒนาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 5 แนวทางในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ทางการบริหาร 5 แนวทางในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร 3 แนวทางในการยกระดับสมรรถนะและการพัฒนาวิชาชีพ 3 แนวทางในการเพิ่มความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และเสริมสร้างแรงจูงใจ 4 แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ

คำสำคัญ: รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ, ผู้บริหารโรงเรียน, ประถมศึกษา, สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were: (1) to explore the components of empowerment of school administrators in primary schools under the Office of the Basic Education Commission; and (2) to propose a model of the components of empowerment of school administrators in primary schools under the Office of the Basic Education Commission. The research was a mixed method of quantitative research and qualitative research. The population were 419 teachers in 13 primary schools under the office of the Basic Education Commission who were working in the academic year 2024. The sample size was determined by the Krejcie and Morgan's table, which was derived from a multi-stage sampling method, totaling 315 people. The key informants were 13 experts, obtained through purposive sampling. The focus group of 11 experts both guidelines and confirmed the model. The data collection instruments include a Five-point rating scale and validation checklist. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Exploratory Factor Analysis (EFA). Both In-depth interviews and focus group was analyzed by content analysis.

The research results showed: 1) the components of empowerment of school administrators in primary schools under the Office of the Basic Education Commission, total of five, included: 2) model of the components of empowerment of school administrators in primary schools under the Office of the Basic Education Commission, consists of 5 components and a total number of indicators 32 indicators and guidelines for empowering all 20 guidelines to developed from 5 components included; 5 guidelines to determining management policy and strategy, 5 guidelines to creating an atmosphere and environment

within the organization, 5 guidelines to enhancing competency and professional development, 5 approaches to building confidence trust and motivation, and 5 guidelines to evaluating effectiveness and providing feedback on empowerment.

Keywords: Empowerment, Model, School Administrators, Primary Schools,
Office of the Basic Education Commission

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมาก สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น เป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก จึงต้องพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่ มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยยึดกรอบแนวคิดพลิกโฉมประเทศไทยให้เติบโตไปอย่างยั่งยืนด้วยการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และยกระดับขีดความสามารถเพื่อสร้างโอกาสในบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไปโดยยึดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ด้วยการยึดการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ให้ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) อยู่ในระดับสูง ให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาประเทศแห่งอนาคตด้วยการเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับการผลิตเป้าหมายและพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ระยะยาวในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคน คือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อปรับเปลี่ยน ให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม และเตรียมคนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งเชื่อมโยงกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และ ระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แนวทางการ

พัฒนาคือ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณ ให้แก่กองทุนหรือมาตรการหรือกลไกทาง ภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สิน เข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึง การปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กร ปกครองท้องถิ่น และเอกชน โดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพครู สอดคล้องนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตน เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่โดยปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็นผู้ให้การชี้แนะ แนะนำ “Coach” หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ “Facilitator” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้าง ความรู้ ออกแบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนา กระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนั้น การจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพแก่เยาวชนโดยตรง ซึ่งจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากร ทางการศึกษาทุกภาคส่วนจะต้องใช้ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงในการบริหารและจัดการศึกษา ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดภายใต้การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมครูให้ได้รับการ พัฒนาการปฏิบัติงานโดยเน้นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูโดยตรง เพื่อให้ครูเสริมสร้างพลังแก่นักเรียน ต่อไป และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความสนใจด้วยเหตุที่ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายระดับทั้งต่อบุคคล องค์กรและสังคม ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อบุคคล กล่าวคือ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิด ความมั่นใจในความสำเร็จเพิ่มความรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมี

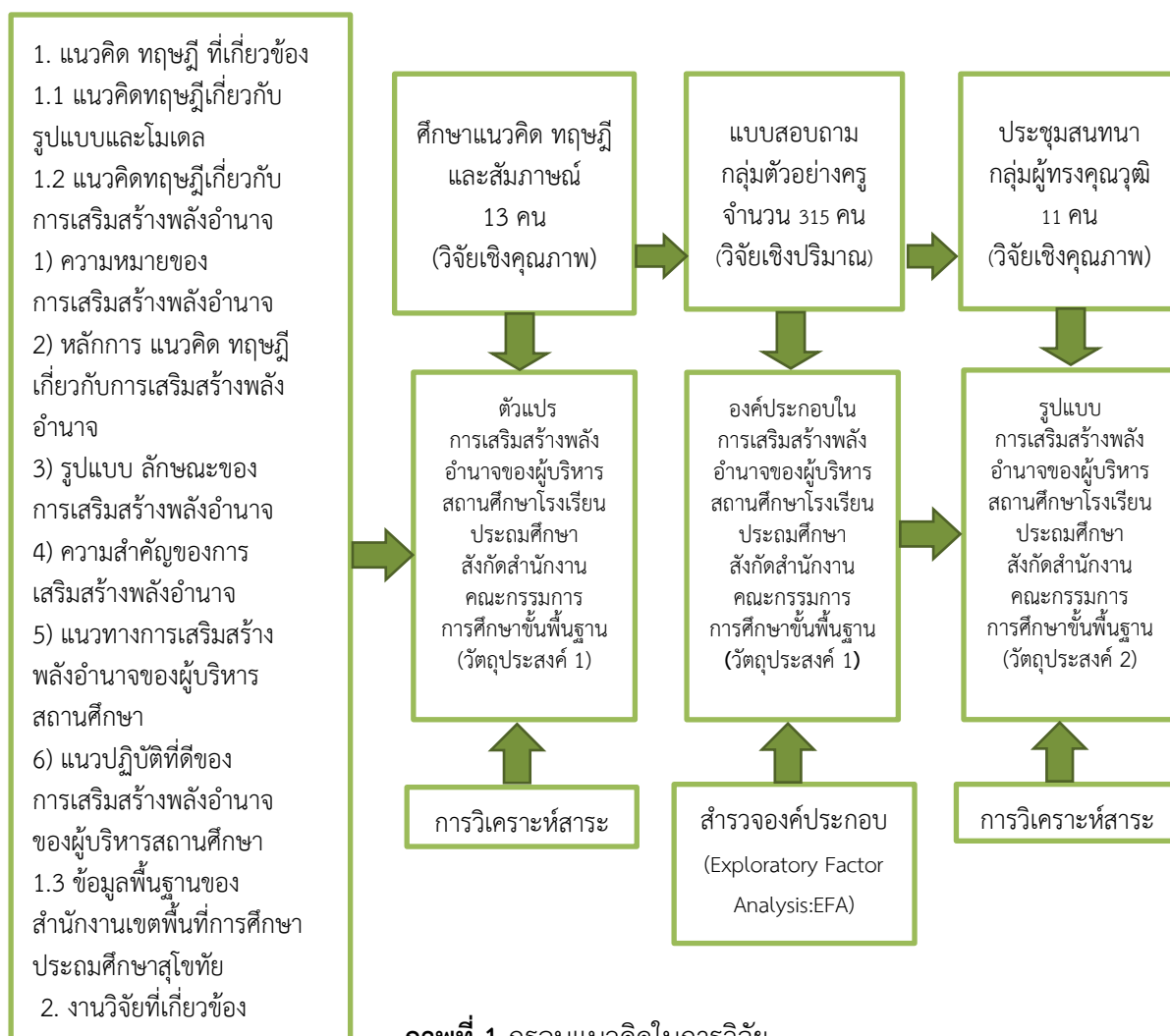
ความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานมีความพึงพอใจในงานมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งยังประโยชน์ต่อผู้รับบริการจากองค์กร Hersey, Blanchard & Johnson (2001) Ronald, R.C (2000) 2) ประโยชน์ต่อองค์กรกล่าวคือทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มสมรรถภาพขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็วยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิตก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและรวมไปถึงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด Laschinger, Finegan & Shamane (2001) และ 3) ประโยชน์ต่อสังคมเนื่องจากสังคมเป็นผู้รับผลจากการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม Bennis & Goldsmith (1994) ซึ่งการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในองค์กรนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในหลักการและแนวความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจเสียก่อนด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องดำเนินการในระดับที่เหมาะสมไม่มากเกินไปจนเกินกว่าที่บุคคลจะรับได้และไม่ใช่ว่าการมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่เขายังไม่พร้อมดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแน่ใจว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเหมาะกับบุคลิกภาพของบุคคล Kanter (1983) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวความคิดพื้นฐานมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกของการจูงใจ Lashley (1997) กล่าวคือ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลรวมกับเป็นหมู่คณะเป็นองค์การเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจและด้านกลไกของการจูงใจ กล่าวคือบุคคลมีพลังอำนาจซึ่งเป็นพลังอำนาจด้านความสามารถซึ่งต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่งความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นแรงจูงใจจากภายในที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล McShane & Glinow (2000) ,Muchinsky (2000) นอกจากนี้บุคคลยังต้องการพัฒนาศักยภาพ ปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุก ๆ ด้านต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและต้องการตอบสนองในทางสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ Sergiovanni & Starratt (1998) ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังอำนาจในการทำงานหลักการพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ ของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงานรวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกซึ่งความรู้ทักษะประสบการณ์ และพลังในการทำงานโดยมีแนวคิดหลักว่าการให้อำนาจบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อให้มีการพัฒนาอำนาจที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีอยู่ในระดับหนึ่งแล้วให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Gutierrez, et.al., 1998) สอดคล้องกับผลการศึกษาของคำหรี จันทชูโตและคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาโดยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารจะช่วยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้านทักษะวิชาการ ทักษะผู้นำ การสร้างเครือข่ายการทำงานที่แข็งแกร่ง การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์เกิดการให้ความร่วมมือ ซึ่งเมื่อดำเนินการตามที่กล่าวมาแล้ว การเสริมสร้างพลังอำนาจจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำเสนอรูปแบบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. สำรวจองค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นำเสนอรูปแบบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ (1) สํารวจ องค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) นำเสนอรูปแบบองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 นำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสำรวจองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 ด้าน ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสกัดปัจจัยที่มีผลต่อ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ที่ได้จำแนก 5 องค์ประกอบหลัก และระบุ ตัวชี้วัด 32 ตัว ที่มีนัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร การวิเคราะห์องค์ประกอบและการตั้งชื่อองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ทางการบริหาร (Factor Loadings: 0.334 - 0.558) ปัจจัยนี้สะท้อนถึง ความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเน้นการกำหนดนโยบาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้มีทั้งหมด 11 ตัว

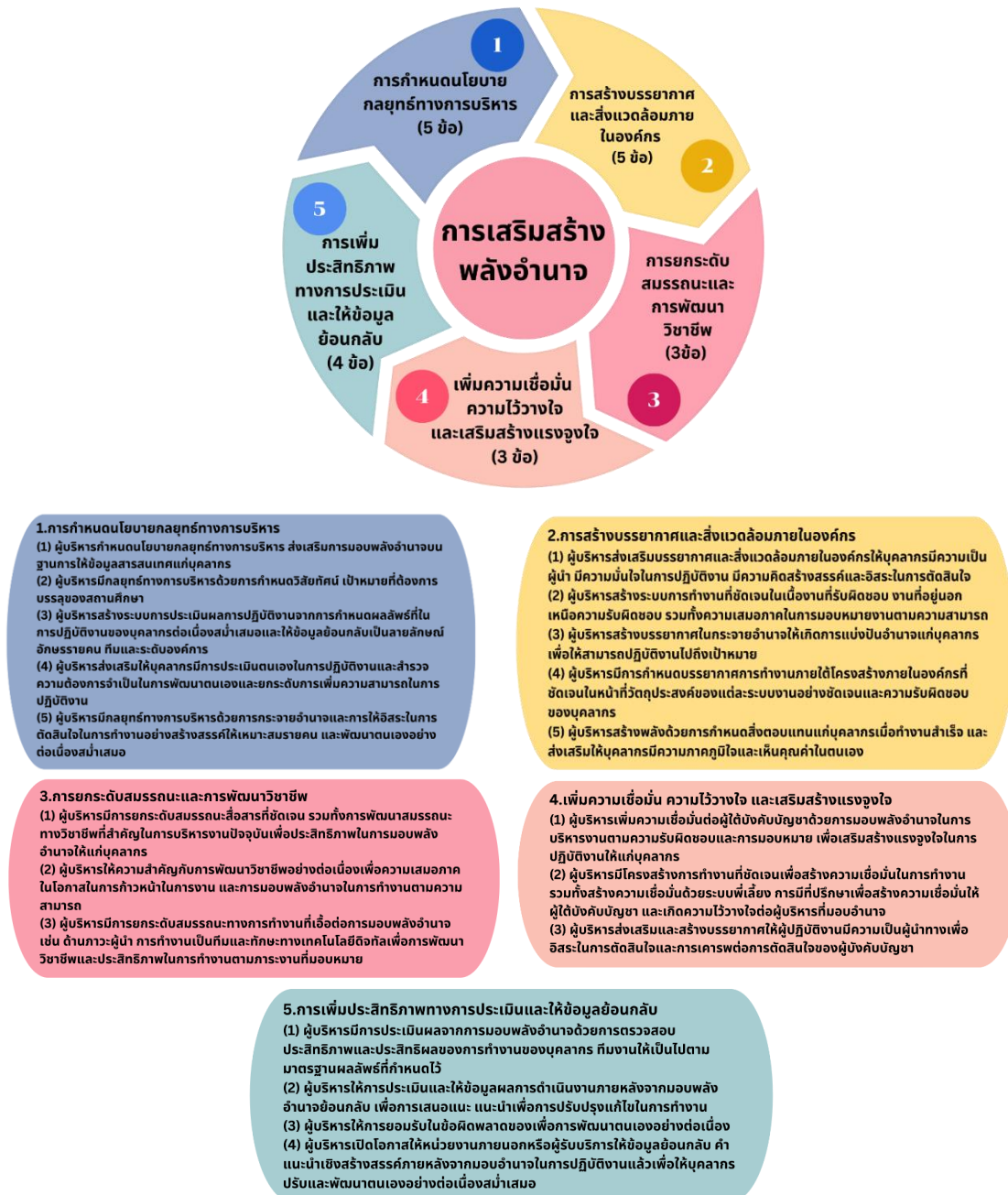
2. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Factor Loadings: 0.315 - 0.496) ปัจจัยนี้เน้นการสร้าง บรรยากาศที่ดีภายในองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้มีทั้งหมด 10 ตัว

3. การยกระดับสมรรถนะและการพัฒนาวิชาชีพ (Factor Loadings: 0.343 - 0.820) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมอบหมายงานที่เหมาะสม ตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้มีทั้งหมด 3 ตัว

4. การเพิ่มความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและเสริมสร้างแรงจูงใจ (Factor Loadings: 0.412 - 0.554) ปัจจัยนี้เน้นการส่งเสริม แรงจูงใจและการสนับสนุนโครงสร้างที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้มีทั้งหมด 3 ตัว

5. การเพิ่มประสิทธิภาพทางการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Factor Loadings: 0.303 - 0.479) ปัจจัยนี้เน้นการตรวจสอบ ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงาน ตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้มีทั้งหมด 5 ตัว

ผลการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิให้การรับรองชื่อองค์ประกอบทั้ง 5 และร่วมกันพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างการบริหารแบบมอพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจาก ตัวชี้วัดทั้ง 32 รายการ โดยได้ข้อสรุปฉันทมติเป็น แนวทางในการบริหารทั้งหมด 20 แนวทาง ซึ่งแสดงไว้ใน แผนภาพ ซึ่งแนวทางที่พัฒนาขึ้นนี้มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญในด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารทีมงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อการพัฒนาทางการศึกษา นำเสนอรูปแบบองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแผนภาพ นำเสนอรูปแบบองค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 2 องค์ประกอบที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาจาก 5 องค์ประกอบจากการประชุมสนทนากลุ่ม รับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 11 คน ได้แนวทางทั้งหมด 20 แนวทางที่สามารถสะท้อนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมมิติของการบริหารจัดการ การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาอภิปรายผลการวิจัยตาม 20 แนวทาง อภิปรายผลรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ทางการบริหาร การกำหนดนโยบายกลยุทธ์ทางการบริหารถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กำหนดทิศทางขององค์กร และสร้างระบบที่สามารถพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดกลยุทธ์ที่ดีจะต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและนักเรียน สนับสนุนจากผลการวิจัยของ พรจิตา ฤทธิ์รอด และคณะ (2556) ระบุว่า การกำหนดนโยบายที่เป็นระบบช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานตามเป้าหมายได้ชัดเจน จะช่วยให้การบริหารงานแบบมอบพลังอำนาจขับเคลื่อนตามระดับนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตาม

เป้าหมายได้มากขึ้นในขณะที่ ตรียพล โฉมไสว และคณะ (2563) พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์จะช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบมอบพลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้แนวคิดของ Balkar (2015) และ Moyo & Maphosa (2021) สนับสนุนว่าแนวทางการบริหารที่มีโครงสร้างชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยการบริหารงานแบบส่งเสริมการมอบพลังอำนาจตามกรอบดำเนินขบวนการกลยุทธ์ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแนวทางการพัฒนาที่เกิดขึ้นประกอบด้วย (1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายกลยุทธ์ทางการบริหาร ส่งเสริมการมอบพลังอำนาจบนฐานการให้ข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากร (2) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ทางการบริหารด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ต้องการบรรลุของสถานศึกษา มีความสอดคล้องตามผลการศึกษาของ พรจิตา ฤทธิ์รอด และคณะ (2556) และ ตรียพล โฉมไสว และคณะ (2563) ในการสร้างความชัดเจนทางนโยบายและกลยุทธ์ (3) ผู้บริหารสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการกำหนดผลลัพธ์ที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อเนื่องสม่ำเสมอและให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นลายลักษณ์อักษรรายคน ทีมและระดับองค์กร (4) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานและสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองและยกระดับการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน (5) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ทางการบริหารด้วยการกระจายอำนาจและการให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ให้เหมาะสมรายคน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้ง 3 แนวทางนี้มีความสอดคล้องและสนับสนุนผลการวิจัยนี้กับ Balkar (2015) ในกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมในประสิทธิภาพของการประเมินผลการทำงาน การประเมินตนเอง และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Wilson Heenan, I., et.al. (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจของครูในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขกับงานที่ทำ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาปรายทิพย์ ถึงสุข และกล้า ทองขาว (2560) พบว่าการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ซึ่งทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ Moyo และ Maphosa (2021) ยังระบุว่าการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งภายในโรงเรียนมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนการสอน งานวิจัยของ Nurtanio & Herwin (2022) และ Sullivan et al. (2020) ยังพบว่าการบริหารสภาพแวดล้อมเชิงบวกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างชัดเจน แนวทางการพัฒนาในองค์กรประกอบนี้มี 5 ข้อ ประกอบ (1) ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์และอิสระในการตัดสินใจสอดคล้องกับผลการวิจัย Moyo และ Maphosa (2021) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งสามารถเพิ่มคุณภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการ (2) ผู้บริหารสร้างระบบการทำงานที่ชัดเจนในเนื้องานที่รับผิดชอบ งานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ รวมทั้งความเสมอภาคในการมอบหมายงานตามความสามารถ ขณะเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Muqaddas R., et.al (2023) ที่พบว่าการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเกิดการแบ่งปันอำนาจตามแนวทางข้อที่ (3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการกระจายอำนาจให้เกิดการแบ่งปันอำนาจแก่บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานไปถึงเป้าหมาย และ ปรายทิพย์ ถึงสุขและกล้า ทองขาว (2560) พบว่าการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มแรงจูงใจสอดคล้องกับแนวทางข้อที่ (4) ผู้บริหารมีการกำหนดบรรยากาศการทำงานภายใต้โครงสร้างภายในองค์กรที่ชัดเจนในหน้าที่วัตถุประสงค์ของแต่ละระบบงานอย่างชัดเจนและความรับผิดชอบของบุคลากร ขณะเดียวกันข้อค้นพบใหม่แนวทางข้อที่ (5) ผู้บริหารสร้างพลังด้วยการกำหนดสิ่งตอบแทนแก่บุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง สนับสนุนผลการศึกษาจากการศึกษาของ ประพนอม ไชยวิจิต และคณะ (2560) พบว่าผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและมีแรงจูงใจในการภูมิใจและตระหนักในคุณค่าแห่งตน และสนับสนุนผลการวิจัยนี้จากวิรัตน์ตา เสือจอย (2564) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนเองและภาคภูมิใจในการทำงานของตน

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเป็นวิธีการสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ปฐมาภรณ์ สาธุกุล และเชาวนี แก้วมโน (2565) ระบุว่าครูที่ได้รับการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมเป็นประจำจะสามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ดีขึ้น ในขณะที่การศึกษาของ Darling-Hammond et al. (2017) และ Desimone (2011) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรต้องอาศัยการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและการประเมินที่เป็นระบบ

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจ แรงจูงใจและความไว้วางใจมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเองสุพธิดา ภาสนธิ์ (2566) พบว่าครูที่ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บริหารจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Balkar (2015) ที่ระบุว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน งานวิจัยของ Ryan & Deci (2000) และ Skaalvik & Skaalvik (2018) ยังยืนยันว่าแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงเรียน โดยแนวทางการพัฒนาการมอบพลังอำนาจในองค์ประกอบนี้ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมีการยกระดับสมรรถนะสื่อสารที่ชัดเจน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ ที่สำคัญในการบริหารงานปัจจุบันเพื่อประสิทธิภาพในการมอบพลังอำนาจให้แก่บุคลากร และแนวทาง (2) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อความเสมอภาคในโอกาสในการก้าวหน้าในการงาน และการมอบพลังอำนาจในการทำงานตามความสามารถ มีความสอดคล้องตามแผนการศึกษาของ ปฐมภรณ์ สาณกุล และเชาวนี แก้วมโน (2565) พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมพลังอำนาจให้กับครู และ ภูวนัย สุนา (2564) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ แนวทางที่ (3) ผู้บริหารมีการยกระดับสมรรถนะทางการทำงานที่เอื้อต่อการมอบพลังอำนาจ เช่น ด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมและทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและประสิทธิภาพในการทำงานตามภาระงานที่มอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Töre, E., & Uzun, B. (2024) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจในการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สมรรถนะที่สำคัญคือ ลักษณะการเป็นผู้นำที่มอบอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนต่อความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาและความมุ่งมั่นในการทำงานของครูส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muqaddas R., et.al (2023) ได้ศึกษาการมอบพลังอำนาจทางการศึกษาเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การจัดการภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขณะเดียวกันครูก็มีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะที่สำคัญ คือ การทำงานเป็นทีมโดยการมุ่งเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความร่วมมือกัน มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นผลลัพธ์เป้าหมายของโรงเรียนเป็นกลไกขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียน

5. การเพิ่มประสิทธิภาพทางการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

กรกนก กาฬภักดี และ พรเทพ ฐัฒน (2567) พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์สามารถช่วยให้บุคลากรปรับปรุงจุดอ่อนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในต่างประเทศ Nurtanio, A.,P. and Herwin., H. (2022) ระบุว่าการบริหารที่มุ่งเน้นข้อมูลย้อนกลับสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ดีขึ้น Sullivan et al. (2020) และ Hattie & Timperley (2007) ยังชี้ให้เห็นว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพสามารถกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาแนวทางการทำงานได้ดีขึ้น (1) ผู้บริหารมีการประเมินผลจากการมอบพลังอำนาจด้วยการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากร ทีมงานให้เป็นไปตามมาตรฐานผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wilson Heenan, I., et.al. (2023) ด้านการปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน การประเมินด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรภายหลังจากการประเมินและได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะที่ผลการศึกษาของ Muqaddas R., et.al (2023) ได้ศึกษาการมอบพลังอำนาจทางการศึกษาเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับของการบริหารสถานศึกษาที่มีผู้นำให้อิสระในการมอบพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการปรับปรุงแก้ไข สนับสนุนแนวทางการพัฒนาแนวทางที่ (2) ผู้บริหารให้การประเมินและให้ข้อมูลผลการดำเนินงานภายหลังจากมอบพลังอำนาจย้อนกลับ เพื่อการเสนอแนะ แนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน และ (3) ผู้บริหารให้การยอมรับในข้อผิดพลาดของเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nurtanio, A.,P. and Herwin., H. (2022) ด้านการข้อมูลย้อนกลับสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ดีขึ้น ขณะเดียวกันก็สนับสนุนผลการศึกษาในแนวทางข้อ (4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกหรือผู้รับบริการให้ข้อมูลย้อนกลับ คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ภายหลังจากมอบอำนาจในการปฏิบัติงานแล้วเพื่อให้บุคลากรปรับและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ต่อเนื่อง กรกนก กาฬภักดี และ พรเทพ ฐัฒน (2567) พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์สามารถช่วยให้บุคลากรปรับปรุงจุดอ่อนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

แนวทางการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย ระดับการบริหารจัดการ และระดับการพัฒนาครู โดยมีแนวทางที่สอดคล้องกันจากผลการศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ และแนวทางในการพัฒนารายข้อภายใต้แต่ละองค์ประกอบ 20 แนวทาง ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วยระดับนโยบาย ระดับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และระดับการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน

ภายใต้แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ระดับนโยบายการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- (1) กำหนดโครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยลดความสับสน ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- (2) วางกลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจให้บุคลากร โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
- (3) พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางของสถานศึกษาได้อย่างสะดวกและชัดเจน
- (4) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมการศึกษาเพิ่มเติม หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน
- (5) สร้างระบบการประเมินผลที่เน้นการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพของบุคลากร

2. ระดับการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

- (1) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามความเหมาะสม
- (2) พัฒนาโครงสร้างและระบบสนับสนุนบุคลากร เช่น การให้คำปรึกษา การมีแหล่งข้อมูลช่วยเหลือ และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง
- (4) ให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร ผ่านการแสดงความขอบคุณหรือการให้รางวัลที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน
- (5) ใช้ระบบการประเมินผลที่ต่อเนื่องและเป็นธรรม โดยให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3. ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูภายใต้การบริหารงานแบบการมองพลังอำนาจ

- (1) จัดอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ครู โดยเน้นเนื้อหาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและแนวโน้มทางการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- (2) เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการออกแบบและพัฒนาการสอน เพื่อให้สามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
- (3) ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการสอนของตนเอง
- (4) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครู โดยจัดให้มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับบุคคลและทีม เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาแนวทางการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) สร้างวัฒนธรรมการยอมรับและให้รางวัลแก่ครู เพื่อให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในฐานะบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา

แนวทางเหล่านี้เป็นการพัฒนาและเสริมพลังอำนาจให้บุคลากรในทุกระดับผ่าน การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงาน และการพัฒนาครูให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานด้วยการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก กาฬภักดี และพรเทพ ฐ์แผน. (2567). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่มาตรฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษาและการจัดการคุณภาพ*, 12(1), 45–62.
- ดำหรี จันทพูโต. (2567). *แนวทางการเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ตริยพล ไฉมไสว. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- ปฐมาภรณ์ สานุกุล. (2565). *การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรฐิตา ฤทธิรอด. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภูวนัย สุนา. (2564). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135, ตอนที่ 82 ก, 1-68.

- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570**. ราชกิจจานุเบกษา.
- Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. **Issues in Educational Research**, 25(3), 205-225.
- Bennis, W., & Goldsmith, J. (1994). **Empowerment in learning to lead: A new approach to empowering our youth through education**. Jossey-Bass.
- Gutierrez, L.M., Parsons,R. J.& Cox,E.O.(1998). **Empowerment in social work Practice**. USA: Brooks2Cole Publishing Company.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). **Management of organizational behavior: Leading human resources** (8th ed.). Prentice-Hall.
- Kanter, R. M. (1983), **The change masters corporate entrepreneurs at work**. London: Routledge.
- Laschinger, H. K, Finegan, J. & Shamine, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. **Journal of Health Care Management Review**. 26(3), 1-21.
- McShane, S. L. & Glinow, M. A.V. (2000). **Organizational behavior**. Boston: McGraw Hill.
- Moyo, N., & Maphosa, C. (2021). Empowerment of the school management team by secondary school principals. **International Journal of Educational Management**, 35(2), 1-15.
- Ronald, R.C, (2000). Changiong the paradigm: Trust and role in public sector Organization, **American Review of Public Administrations**. 30(1), 1-24.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R.J. (1998). **Supervision: A Redefinition**. Boston: McGraw-Hill.