

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
**Empowerment of Administrators Affecting the Performance Standards of
Teachers in Schools under the Bangkok Primary
Educational Service Area Office**

ปภัสสร ตันโห,

นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ และ วิเชียร อินทรสมพันธ์

มหาวิทยาลัยธนบุรี

Papasson Tunho,

Nitsinee Kuprasert and Wichian Intarasompun

Thonburi University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Kaewgarasin@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ส่วนด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมาได้แก่ ด้านมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านมาตรฐานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .374 และสามารถร่วมกันทำนายตัวมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 14.00

* วันที่รับบทความ : 26 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 14 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 18 มกราคม 2567

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ; มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Abstract

The purpose of this independent study was to study (1) the level of empowerment of school administrators; (2) the level of performance standards of teachers in schools; and (3) the empowerment of school administrators affecting the performance standards of teachers in schools. The sample consisted of 298 administrators and teachers in schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were then analyzed using statistics to determine performance, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) as well as Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results indicated that 1) overall empowerment of school administrators was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was honor and respect for the decisions of performers, followed by providing knowledge and information. An aspect with the lowest mean was delegation of authority and duties. 2) Overall performance standard of teachers in schools was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was teacher performance standards, followed by learning management standard. An aspect with the lowest mean was standard of relationship with parents and community. 3) The empowerment of school administrators affected the performance standards of teachers in schools with a statistical significance level of .05 level with a multiple correlation coefficient of .374 and able to mutually predict the performance standards of teachers in in schools at 14.00%.

Keyword : Empowerment; Teacher performance standards; Bangkok Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่นระบบบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ฯลฯ แต่ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการบริหารโรงเรียน ส่วนจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการด้วยกัน เช่น กระบวนการบริหาร ทักษะของผู้บริหาร ตลอดจนเทคนิควิธีต่างๆ ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในหลักการกระบวนการบริหารและทักษะของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของวิธีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ จากส่วนกลาง หรือ ศูนย์รวมอำนาจ ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ของพื้นที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ การให้บุคคล คณะบุคคลหรือ ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้น เป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษาจะทำให้องค์กรทางการศึกษา มีความ

เป็นอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจัดการซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทางการศึกษา คือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การปฏิรูปการบริหารการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกันโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายบริหารโรงเรียน ร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาและร่วมกันทำงานเป็นทีมซึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษา เพื่อหาแนวทางปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แตกต่างไปจากการทำงานแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เน้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ยกย่องความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร หรือ Empowerment (พรธิตา วิเชียรปัญญา, 2547) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง เทรซี (Tracy. 1990 : 161-163) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด และ 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสภาพปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการตัดสินใจและเตรียมสมาชิกใน องค์กรเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะครู จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในหน้าที่ให้เป็นมืออาชีพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544) อีกทั้งหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีบทบาท คือ การทำอย่างไรให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคคลที่มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้ ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับลูกศิษย์ เติบโตและพัฒนาเป็นสมาชิกของชุมชน สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์และ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ชุดิภาญจน์ รุ่งเรือง, 2553) ดังนั้น ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความไว้วางใจ ในการให้อำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระตามขอบเขตหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และควรมีการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพตามแต่ความถนัดและความสามารถของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถและสมรรถนะของตน มีความมั่นใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน เกิดความพึงพอใจในงาน

มีความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ รักในงานที่ทำ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีบุคลากรครูที่มีศักยภาพสูง อันจะส่งผลดี และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทิศทางเดียวกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ แต่ต้องได้รับความร่วมมือกันของทุกคนทุกฝ่ายเป็นอย่างดี จึงจะช่วยนำพาให้ไปสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสูงสุด นั่นก็คือการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เต็มศักยภาพตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ต่อไป

จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครพบว่า ด้านคุณภาพการศึกษานั้นยังไม่น่าพอใจกล่าวคือ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเร่งรัด ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางกลุ่มสาระที่เป็นกลุ่มสาระวิชาหลักยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากจำนวนครูย้ายออกมีจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงตามความถนัด หรือไม่ตรงสาขาวิชาเอก ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพการจัดการเรียนรู้ที่ขาดประสิทธิภาพ นอกจากนั้นครูยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม คือยึดหนังสือเรียนเป็นหลักบรรยาย ให้เด็กท่องจำ เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานจำเป็นต้องเร่งยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาผู้เรียนให้สูงขึ้น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะห้าปี ในวาระแรกได้จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2563-2565)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับใด มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับใด และการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อมาตรฐานปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,161 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 75 คน ครู จำนวน 1,086 คน จาก 37 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 298 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 19 คน ครู จำนวน 279 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
กลุ่มทราวดี	25	373	398	6	96	102
กลุ่มรัตนโกสินทร์	27	413	440	7	106	113
กลุ่มกรุงธนบุรี	23	300	323	6	77	83
รวม	75	1,086	1,161	19	279	298

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดตามแนวคิดเทรซี่ (Tracy) 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด และ 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานจาก ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มี 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ครู มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .891

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

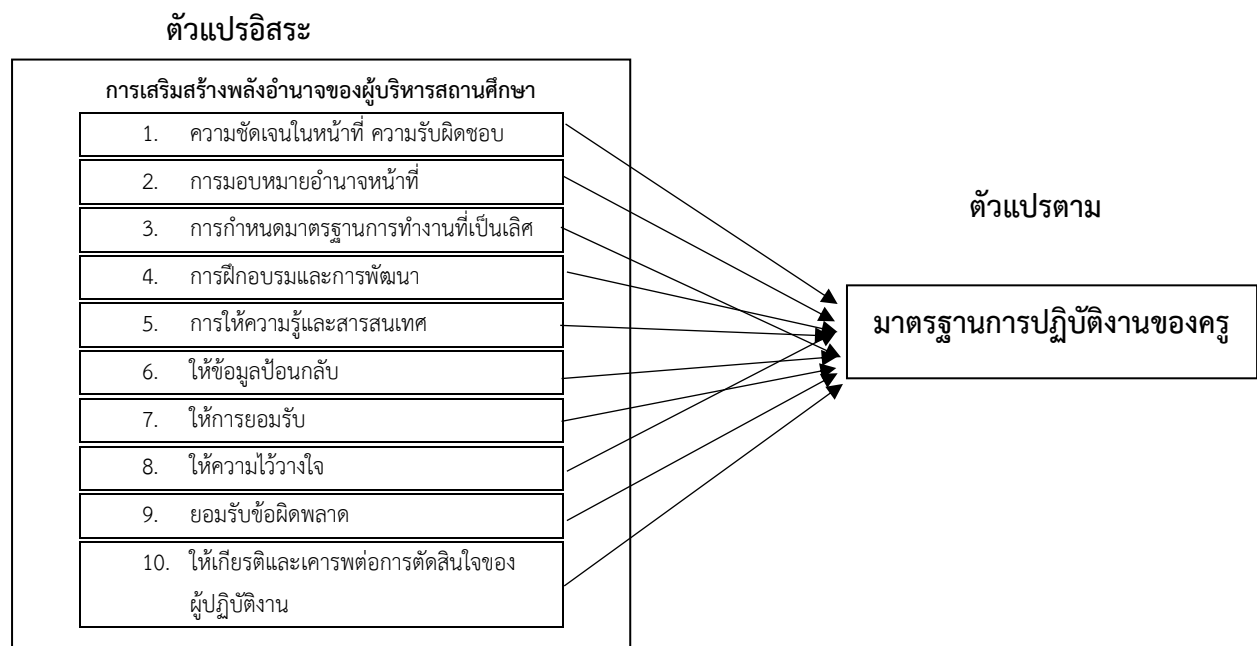
2) วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3) การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ เทรซี (Tracy. 1990 : 161-163) ซึ่งกล่าวว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ในลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนตามลำดับทั้งหมด 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด และ 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูจาก ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวม

(n = 298)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.24	.57	มาก	9
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่	4.22	.49	มาก	10
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ	4.25	.69	มาก	8
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา	4.27	.53	มาก	6
5. การให้ความรู้และสารสนเทศ	4.34	.54	มาก	2
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.31	.58	มาก	3
7. ให้การยอมรับ	4.29	.65	มาก	5
8. ให้ความไว้วางใจ	4.26	.63	มาก	7
9. ยอมรับข้อผิดพลาด	4.29	.54	มาก	4
10. ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน	4.36	.49	มาก	1
รวม	4.29	.56	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .49) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .54) ส่วนด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .49)

2. ผลการศึกษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม ($n = 298$)

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.43	.53	มาก	1
2. มาตรฐานการจัดการเรียนรู้	4.38	.53	มาก	2
3. มาตรฐานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.34	.51	มาก	3
รวม	4.38	.52	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .53) รองลงมาได้แก่ ด้านมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .53) ส่วนด้านมาตรฐานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .51)

3. ผลการวิเคราะห์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ($n = 298$)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X6)	1.009	.296	5.470	.000
2. ด้านการให้การยอมรับ (X7)	.558	.147	2.705	.007
3. ด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (X10)	.295	.142	2.624	.009
4. ค่าคงที่ (Constant)	71.602	-	13.946	.000

$R = .374$, $R^2 = .140$, $R^2_{adj} = .131$, $F_{change} = 6.887$

$df1 = 1$, $df2 = 294$, $Sig. < 0.05$, $SE_{est.} = 6.533$, $a = 71.602$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร (Xs) ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา(X6) ด้านการให้การยอมรับ (X7) และด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (X10) สามารถร่วมกันทำนายตัวมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 14.00 ($R^2 = .140$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 6.533 ($SE_{Est} = 6.533$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้ถึงร้อยละ 13.10 ($R^2_{adj} = .131$) ส่วนอีกร้อยละ 86.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา($\beta = .296$) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้การยอมรับ ($\beta = .147$) และด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (X10) ($\beta = .142$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสวาด พลกล้า (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ,ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ,ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด ,ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2564 : 255) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของ

ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านให้การยอมรับ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ด้านการให้ความไว้วางใจ ด้านการยอมรับข้อผิดพลาด และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intarasompun, W., Muangnual, P., and Puchatree, N. (2022) Wichean Intarasompan, and Jittawisut Wimuttipanya (2021)

2. ผลการวิจัย พบว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านมาตรฐานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและการ จัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิมทิพย์ อนิสดา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2555 : 77) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงทั้งงานวิจัยของพรทิพย์ เพ็งกลัด และสายสุดา เตียเจริญ (2562 : 737) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู เพิ่มความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีการส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้เรียน ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นพัฒนา

ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wikaiwaraporn, T., Yamchuti, U. . . , Indarasompun , W. . , & Womgsamut, P. . (2023) และ Detakkanat, N., Yamchuti , . U. . , & Inthasomphan , W. (2023)

3. ผลการวิจัย พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้การยอมรับ และด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 14.00 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ครูเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้ การปฏิบัติงานของครูนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของเยาวชน การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารจึงทำให้ครูมี ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ บุสโร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และกุลชลี จงเจริญ (2563 : 53-54) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยอมรับข้อผิดพลาด การให้ความไว้วางใจ การให้ความรู้และสารสนเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนาและการระบุมความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยการเสริมพลังอำนาจดังกล่าวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ดา เสือจอย (2564 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่ำสุดกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างให้ครูมีความรู้สึกดี มีความภูมิใจในการปฏิบัติงาน โดยต้องมีการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้อื่นที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเสมอ

2. จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการให้การยอมรับ ซึ่งส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การยอมรับบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

3. จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งส่งผลกระทบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นผู้ส่งเสริมการให้ความรู้และสารสนเทศการฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. จากผลการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและปรับปรุงบทบาททักษะเชิงมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจผู้ปฏิบัติงานจนสามารถยอมรับข้อผิดพลาดและการให้ความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานได้

5. จากผลการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ควรได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานนอกสถานศึกษาด้วย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูโดยมีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นและให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้กับครูในสถานศึกษา โดยการให้ความรู้และสนับสนุนส่งเสริมสารสนเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนาลดภาระงานของโรงเรียนการระบุนความรับผิดชอบของงานในหน้าที่อย่างชัดเจนและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎี การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงานอื่นเพื่อมาแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ทางด้านการปฏิบัติ

หน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดการศึกษา

4. ควรศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิภาณูจน์ รุ่งเรือง. (2553). *โครงการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนาข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาและวิทยฐานะ”*. โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำกรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รุ่น 7 ปีการศึกษา 2552. ม.ป.ท.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด และ สายสุตา เตียเจริญ. (2562). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10 (2) , 737-750.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมมลการพิมพ์
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 7 (1), 255-271.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวาด พลกล้า. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กคน.ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุเมธ บุสโร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ กุลชลี จงเจริญ. (2563). การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7 (2), 53-69.

- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พุทธศักราช 2563-2565*.
- อิมทิพย์ อนิสดา และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2555). คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*. 3 (1), 77-86.
- Detakkanat, N., Yamchuti, U., & Inthasomphan, W. (2023). Trust Characteristics of the Principals Affecting Performance following the Teaching Profession Standard of Teachers under the Samut Songkram Primary Educational Services Office. *Journal of Modern Learning Development*, 8 (7), 1–17. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/260836>
- Diane Tracy. (1990). *10 steps to empowerment A common-sense guide to managing people*. New York : William Morrow and Company, 161-163.
- Intarasompun, W., Muangnual, P., and Puchatree, N. (2022). Active Learning Management and Using E-Portfolio as Authentic Assessment for Teacher Students. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University*, 13 (2), 108–118. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yri/article/view/262856>
- Wichean Intarasompan, and Jittawisut Wimuttipanya. (2021). A quality in education of lower central network school with coaching and mentoring pass online system. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. Vol.12 No. 8 (2021). Retrieved from <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/3819>
- Wikaiwaraporn, T., Yamchuti, U., Indarasompun, W., & Womgsamut, P. (2023). Academic Leadership of School Principals and Learning Organization in the Basic Educational Schools under the Bangkok Metropolitan Administration, North Krung Thon Group. *Journal of Modern Learning Development*, 8 (7), 98–114. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/260898>