

การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

TEACHER EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA
OFFICE NONTHABURI



¹พิมพวิมล อภิภัทรสิริกอร์ และ ²วิณัฐพัชร์ โพธิ์เพชร

¹Pimwimon Apiphatsirikorn and ²Vinutthaput Phopphet

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย

Rajapruk University, Thailand

¹pimwimononly@gmail.com, ²vinutthaput@gmail.com

Received : December 3, 2024; **Revised :** March 2, 2025; **Accepted :** April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ การส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ การส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ การให้การยอมรับและการไว้วางใจ การให้ความรู้และสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้หญิงมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระดับ .05 ด้านอายุ พบว่าภาพรวมไม่มีความแตกต่าง ยกเว้นด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยกลุ่มครูที่อายุน้อยกว่า 30 ปีมีการรับรู้การเสริมพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุมากกว่าในทุกกลุ่มอายุ ด้านระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพและด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีการรับรู้การเสริมพลังอำนาจในทั้งสองด้านมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า

คำสำคัญ : การเสริมพลังอำนาจครู ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective were to 1) to study the teacher empowerment by school administrators and 2) to compare teacher empowerment by school administrators, classified by gender, age, educational level, and work experience. The finding showed that: 1) The teacher empowerment by school administrators overall was at the highest level, four aspects were at the highest level, ranked by promoting quality work, enhancing opportunities and potential, providing recognition and trust, and providing knowledge and information. The lowest aspect was promoting participation with at a high level. 2) The comparison by gender found no differences in overall or specific aspects, except for promoting quality work, where women had higher opinions than men, at a statistically significant difference level of .05. In terms of age, no overall differences were found, except in promoting quality work, were statistically significant differences at the .05 level among three pairs that teachers under 30 years old had a higher perception than those in all other age groups. When classified by educational level, no differences were found overall or in specific aspects. When classified by work experience, there were significant differences at the .05 level in overall and in aspect of promoting quality work and enhancing opportunities and potential, Teachers with less than 5 years of experience had a higher perception in both aspects compared to those with more experience.

Keywords: Teacher empowerment, School administrator

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 ซึ่งเน้นการปรับโครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ แนวทางการพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ถือเป็นมาตรการสำคัญในการกระจายอำนาจ และการยึดมั่นในระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและสร้างความอิสระในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารครูตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน จำเป็นต้องพึ่งพาปัจจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และเติบโตอย่างเหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารจึงต้องมียุทธศาสตร์การบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ การบริหารงานสถานศึกษาต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานได้เพียงลำพัง แต่ต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

แต่ปัจจุบันครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความถดถอยในการปฏิบัติงาน เช่น การต้องรับผิดชอบสอนหลายวิชาที่ไม่ตรงกับความถนัด ซึ่งส่งผลให้ครูขาดความมั่นใจและต้องใช้เวลาเตรียมการมากขึ้น อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบงานพิเศษและจัดทำหลักสูตรที่ขาดความรู้ความ

เข้าใจ ส่งผลให้งานไม่สมบูรณ์และขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ โครงสร้างองค์กรที่รวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารทำให้ครูไม่มีอิสระในการตัดสินใจและไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) เพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดเรื่องการเสริมพลังอำนาจมาปรับใช้เพื่อจูงใจครูให้มีขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของวิทยากร เชียงกูล (2550) ที่ระบุว่า การเสริมพลังอำนาจช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในทีมงาน (Smith & Lewis, 2021) การเสริมพลังอำนาจนี้ยังช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (Jones et al., 2022) นอกจากนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการเสริมพลังอำนาจครูยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ (Brown et al., 2020) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่ชี้ว่าการเสริมพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (2020) และ Fullan (2021) ที่ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังช่วยให้ครูสามารถพัฒนางานไปสู่เป้าหมายของตนเองหรือของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยของนักวิชาการ เช่น Kanter (1997) ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรควรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยองค์ประกอบสำคัญในการเสริมพลังอำนาจครู ได้แก่ การให้ความรู้และสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมซึ่งทำให้ครูรู้สึกมีความสำคัญและได้รับการยอมรับในองค์กร การสนับสนุนการทำงานเชิงคุณภาพผ่านการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็น และการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บริหารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้ครูกล้าตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith & Lewis, 2021) การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงแต่ระดับบุคคล แต่ยังรวมถึงระดับกลุ่มองค์กรและชุมชน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร การเสริมพลังอำนาจนี้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการศึกษาในทุกๆ ระดับ

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชนบทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่การวิจัย พบว่ามีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนมาตั้งแต่สถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้นักเรียนประสบ

ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) จึงได้เร่งฟื้นฟูและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศผ่านนวัตกรรม GROUPS Model และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักเรียน นอกจากนี้ ยังมีนโยบายในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และน้อมนำพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 10 เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ถูกต้อง มีคุณธรรม และสามารถปรับตัวในอนาคต การนิเทศโดยใช้นวัตกรรม GROUPS Model บนฐานการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับและฟื้นฟูภาวะการถดถอยทางการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่มีสมรรถนะในการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และลดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ มีการติดตามและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานเพื่อพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู, 2565) สภาพการดำเนินการและสภาพปัญหาการศึกษาในภาพรวมชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู ผ่านกระบวนการเสริมพลังอำนาจให้ครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา หากครูมีความมุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครูด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานบุคคลของสถานศึกษา ส่งเสริมสมรรถนะ ขวัญและกำลังใจ และพลังในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 แห่ง จำนวนครู 1,753 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาทั้งหมด 11 แห่ง จำนวน 317 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 2555. อ้างถึง ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ คณะ, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาร้อยละ .67-1.00 ค่าความเที่ยงเท่า .84 แบบสอบถามมี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามตามตัวแปรตาม 5 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าทดสอบ ค่าที (t-test) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นเพศและวุฒิการศึกษา และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least

Significant Difference) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และนำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ผลการวิจัย

จากการศึกษา การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ สรุปผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การเสริมพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1	ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ	4.53	.42	มากที่สุด
2	ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.47	.39	มาก
3	ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ	4.70	.30	มากที่สุด
4	ด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ	4.66	.33	มากที่สุด
5	ด้านการให้การยอมรับและการไว้วางใจ	4.58	.39	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.59	.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ ด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ ด้านการให้การยอมรับและการไว้วางใจ และด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

2.3. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ โดยทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 คือ คู่ที่ 1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 30-40 ปี โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอายุ 30-40 ปี คู่ที่ 2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 41-50 ปี โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี และ คู่ที่ 3 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.4 ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันในด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพและด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ ซึ่งมีความแตกต่างกันด้านละ 2 คู่ และในกลุ่มประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้ง 2 ด้าน โดยทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 คือ คู่ที่ 1 คู่ของกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 -10 ปี โดยกลุ่มต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่ม 5-10 ปี และคู่ที่ 2 คู่ของประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่ม 5-10 ปี

อภิปรายผล

1. การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นทบุรี ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ ด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ ด้านการให้การยอมรับและการไว้วางใจ และด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก การที่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นการรับรู้ของครูในระดับสูง อาจจะเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นทบุรี ได้ให้ความสำคัญในการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู และเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียน และแสดงให้เห็นเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารได้เสริมพลังอำนาจให้แก่ครู ผ่านกระบวนการด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ โดยการจัดการและส่งมอบข้อมูลที่จำเป็นและทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาครู ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยให้ครูเข้ามามีบทบาทในการ

ตัดสินใจและรับผิดชอบการบริหารงาน ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการทำงานเชิงด้วยแนวคิดที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงานของครูสู่ผลลัพธ์ระดับสูง ด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง และด้านการยอมรับ การยกย่องและการให้คุณค่าต่อบทบาทและผลงานของครู ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจในการทำงานและพัฒนาการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (2020) และ Fullan (2021) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังช่วยให้ครูสามารถพัฒนางานไปสู่เป้าหมายของตนเองหรือของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตมณี มาสาซ้าย (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านและการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก

2. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์และมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้นในครูที่มีอายุมากกว่า เมื่อเทียบกับครูที่มีอายุน้อย ครูที่อายุน้อยมักจะมีความคาดหวังในเรื่องการทำงานเชิงคุณภาพมากกว่า ในทางตรงกันข้าม ครูที่มีอายุน้อยอาจเปิดรับนวัตกรรมและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่า ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินผลการสนับสนุนจากผู้บริหารในรูปแบบที่ต่างกัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Motivators) และปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจ (Hygiene Factors) การส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพจากผู้บริหารสามารถมองเป็นหนึ่งใน "Motivators" ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับครูที่มีอายุมาก ปัจจัยเหล่านี้อาจถูกมองว่าเป็นการยอมรับและเสริมสร้างคุณค่า ในขณะที่ครูที่อายุน้อยอาจมองเห็นโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพ

3. ผลการเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตาม อายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเสริมพลังอำนาจครูในสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นครูในช่วงอายุใดก็ตาม ผู้บริหารได้ให้โอกาสและความสำคัญในการเสริมพลังอำนาจทั้งในด้านการพัฒนา การมีส่วนร่วม การให้ความยอมรับและการมอบหมายหน้าที่อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมพลังอำนาจที่เน้นการแบ่งปันอำนาจให้กับครูทุกคนไม่ว่าพวกเขาจะอยู่ในช่วงอายุใด ดังแนวคิดทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของ Conger & Kanungo (1988) การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ดังนั้น การที่ไม่พบความแตกต่างในการเสริมพลังอำนาจครูระหว่างช่วงอายุ อาจเป็นเพราะครูทุกช่วงอายุได้รับการสนับสนุนและโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง

4. ผลการเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นครูจะมีระดับการศึกษาใด ส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ถึงการเสริมพลังอำนาจระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและเสริมพลังอำนาจแก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา ผู้บริหารมองเห็นถึงความสำคัญของการให้อำนาจและโอกาสในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ แก่ครู รวมถึงการมองเห็นความสามารถ ประสิทธิภาพ และความรู้ที่เท่าเทียมกันระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Conger และ Kanungo (1988) อธิบายว่าการเสริมพลังอำนาจคือกระบวนการที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเองมีความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินงานด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีนี้ ผู้บริหารอาจได้ใช้วิธีการที่เป็นธรรมชาติในการสนับสนุนครูทุกระดับการศึกษา ทำให้การได้รับพลังอำนาจเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันอำนาจแก่บุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม และ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่เสริมว่าบุคลากรในองค์กรล้วนมีความต้องการที่แตกต่างกันตามระดับความพึงพอใจ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันอาจมีความต้องการในด้านการได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาไม่ต่างกัน เมื่อผู้บริหารสนับสนุนพวกเขาอย่างเท่าเทียม ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในการเสริมพลังอำนาจระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี วินทะไชย์ (2564) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลงานวิจัยของ Alfadli, Mona A.; Al-Mehaisen, Sarah M.(2019) ที่กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจครูโดยผู้บริหารในสถานศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจสามารถส่งผลเชิงบวกโดยไม่ขึ้นกับระดับการศึกษา ครูทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและเข้าถึงทรัพยากรและการสนับสนุนได้อย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างในด้านการรับรู้ถึงการเสริมพลังอำนาจตามระดับการศึกษา

5. ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแตกต่างกันในภาพรวมและด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพและด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ ซึ่งมีความแตกต่างกันด้านละ 2 คู่ และในกลุ่มประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้ง 2 ด้าน โดยทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 คือ คู่ที่ 1 คู่ของกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5 -10 ปี โดยกลุ่มต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่ม 5-10 ปี และคู่ที่ 2 คู่ของประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่ม 5-10 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากอาจได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่มากกว่า รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความซับซ้อนหรือมีคุณภาพสูงกว่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเชิงคุณภาพ ในทางกลับกัน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจยังไม่ได้มีโอกาสดังกล่าวหรือยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาในระดับเดียวกัน จึงอาจทำให้เกิดความแตกต่างในด้านการรับรู้ถึงการเสริมพลังอำนาจจากผู้บริหาร ส่วนด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการให้การยอมรับและการไว้วางใจ การที่ไม่พบความแตกต่างในด้านเหล่านี้ แสดงว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนในด้านเหล่านี้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย การให้ความรู้และสารสนเทศ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการให้การยอมรับและการไว้วางใจอาจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพยายามจัดทำให้ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ครูทุกคนมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การเสริมพลังอำนาจครูโดยผู้บริหารในสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเชิงคุณภาพ โดยผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและมีโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนนี้อาจแตกต่างกันไปตามระดับประสบการณ์ของครู ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีความแตกต่างในด้านนี้ นอกจากนั้น ครูที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเหมาะสมตามประสบการณ์การทำงานจะสามารถปรับปรุงการสอนและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนการสอนได้ดีขึ้น การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความแตกต่างในด้านการเสริมพลังอำนาจเชิงคุณภาพและโอกาสในการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับการวิจัยของ พิช

ราภรณ์ ธรรมมา (2561) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และพบว่าครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนทุรี พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมพลังอำนาจครูในระดับสูง ซึ่งส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจครูไม่พบความแตกต่างตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้สนับสนุนครูอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม พบความแตกต่างในด้านการงานเชิงคุณภาพระหว่างครูเพศชายและหญิง ซึ่งอาจเกิดจากความคาดหวังและประสบการณ์ที่ต่างกัน นอกจากนี้ การเสริมพลังอำนาจยังแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์มากมักได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนามากกว่า ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านนี้ ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจครูจึงเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แนวคิดสำคัญในการเสริมพลังอำนาจครู จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ ด้านการส่งเสริมโอกาสและศักยภาพ และด้านการให้การยอมรับและการไว้วางใจ

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน. วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 15(2), 145-158.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา. วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา, 14(3), 22-38.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชรารณ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(1), 35-48.
- รัตมณี มาสาซ้าย. (2556). การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย. วารสารการศึกษาและพัฒนาชุมชน, 9(1), 112-130.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุธมาส อังคุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา, 17(3), 89-105.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). แนวคิดการบริหารการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรพงศ์ โฆสิตพิมานเวช และนิดา เปี่ยมพินชนะ. (2561). การสนับสนุนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2), 45-59.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. <https://main.spmnonthaburi.go.th/o4/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด
- _____. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานผลการติดตามและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Alfadli, M. A., & Al-Mehaisen, S. M. (2019). Teacher Empowerment and Its Impact on Teaching Effectiveness: A Case Study in Saudi Arabia. *International Journal of Educational Management*, 33(2), 215-228.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Fullan, M. (2021). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

- Jones, P., Smith, R., & Thompson, H. (2022). Teacher empowerment and innovation: Building a motivated workforce through participative leadership. *International Journal of Educational Development*, 58 (1), 45-60.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- _____. (2020). *Leadership and the Psychology of Turnarounds*. Harvard Business Review Press.
- Maslow, A.H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.<http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>
- Smith, A., & Lewis, G. (2021). Empowering teachers for collaborative success: A case study of shared leadership in schools. *Journal of Educational Management*, 45 (2), 112-130.