

## การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

### THE TEACHER EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS OF SCHOOL UNDER SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ปรัชญา นาคประสิทธิ์<sup>1\*</sup>, รัตนา กาญจนพันธ์<sup>2</sup>

Pratchaya Nakprasit<sup>1\*</sup>, Ratana Kanjanaphan<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

<sup>1,2,3</sup>Educational Administration Education Administration Ramkhamhaeng University, Thailand.

\*Corresponding Author E-mail: kingcha2538@gmail.com

Received: January 26, 2024 ; Revised: March 14, 2024; Accepted: March 19, 2024

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 โดยใช้ วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง-ขนาดเล็ก 2) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาด จากการเปิดตารางของ Cohen ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครู ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study teacher empowerment of school administrators 2) to compare the opinions of level of teacher empowerment between teachers of different educational level and working experience and from schools of different sizes. A survey research methodology was utilised. The sample of the study consist of teachers working. The sample was gathered using Multi-stage Random Sampling consisting of Stratified Random Sampling to choose samples from extra large schools, large schools, medium-sized schools and small schools, and Simple Random Sampling according to the size of the school. The sample size was determined according to Cohen's table to be 322. The instrument used is a questionnaire of teachers' opinion of the level of teacher empowerment of school administrators. The questionnaire was found to be couched at a reliability level of 0.982. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's Multiple Comparison Method. The results of the study are that: (1) Teachers have high opinion of teacher empowerment of school administrators, both in the overall and individual categories. (2) There are no significant differences of opinions of teacher empowerment of school administrators between teachers of different education levels, either in the overall or individual categories. (3) There are no significant differences of opinions of teacher empowerment of school administrators between teachers of different working experiences, either in the overall or individual categories. (4) Teachers from differently sized schools have different opinions of teacher empowerment of school administrators, both in the overall or individual categories, at a significance level of .05.

**Keywords:** Teacher Empowerment, School Administrator

## บทนำ

ในยุคการเปลี่ยนแปลงของ ดิจิทัล ดิสรัปชัน ของครูในศตวรรษที่ 21 หรือการ “หยุดชะงัก” เป็นการปฏิรูปหรือเกิดการพัฒนาด้านสิ่งใหม่ ๆ แทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่ ซึ่งสถานศึกษา และครูจะต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา รูปแบบ วิธีการจัดการเรียนการสอน จะต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีวิธีการการสอนที่แตกต่างจากอดีตที่นิยมใช้กันมา ซึ่งสิ่งที่ครูผู้สอนถูก “หยุดชะงัก” เช่น ครูมีวิธีการสอนที่เน้นเนื้อหามากกว่าการบรรยาย การจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ ขาดความสร้างสรรค์ ครูผู้สอนไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่กล้าเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสอนที่ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้ และสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งครูไม่สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีไม่มากพอ อิติ ธีระเชียร (2562)

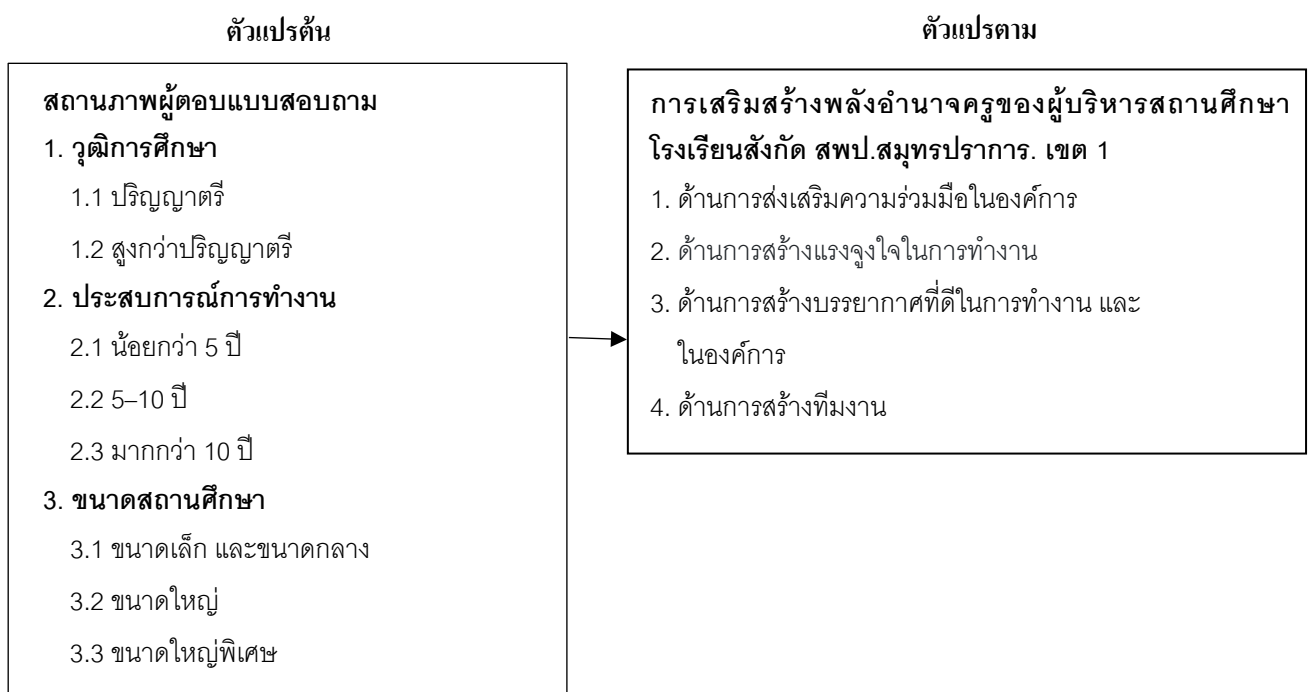
สถานศึกษาในยุค ดิจิทัล ดิสรัปชัน กับครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การจัดการศึกษา การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตามภารกิจ และนโยบายของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากรในองค์กร เพิ่มพลังในความสามารถการดำเนินงานของครู เปิดโอกาสกับผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อภินันท์ เจริญศิริ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่า การมอบอำนาจบุคคลนั้นเป็นไป เพื่อให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีอยู่ในระดับหนึ่งอยู่แล้วให้เพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก การจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับยุคการพัฒนาสิ่งใหม่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลสำคัญ ที่ควรได้รับได้เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่พาสมาชิกดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้านการสร้างแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ครูเกิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับแนวความคิดหรือทักษะใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน และด้านการสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งกล้าเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้และพัฒนา วางแผน เพื่อพัฒนาศักยภาพของครู และให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างพลังอำนาจให้ครูต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 1,800 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เป็นชั้นในการแบ่ง
2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาด

### ตัวแปรที่ศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและในองค์กร และ 4) ด้านการสร้างทีมงาน

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปถึงผู้อำนวยการ สังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 322 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูสังกัดโรงเรียนสังกัด สังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 1 ตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สังกัด สพป.สมุทรปราการ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 322 ชุด
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูล
3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.สมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สพป.สมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t-test)
6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.สมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	4.38	0.49	มาก
2.ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.41	0.46	มาก
3.ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร	4.44	0.47	มาก
4.ด้านการสร้างทีมงาน	4.44	0.44	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารเสริมสร้าง และพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเสริมสร้าง และพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสวงหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข หรือแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมร่วมกันในทีม และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจ และความสามารถของตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมครูให้เข้าร่วมรับการพัฒนาตนเอง และการเลื่อนวิทยฐานะอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารกล่าวยกย่อง ชมเชย เลื่อนขั้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดี และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารดูแลให้สวัสดิการกับครูทุกคน ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความสนใจด้านความสำเร็จ และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม การทำงาน และกิจกรรมของครูในสถานศึกษาด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาค เท่าเทียม สำหรับครูทุกคนในองค์กร

1.4 ด้านการสร้างทีมงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากไปน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารให้ทีมงานใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนแก้ไขปัญหาคือ และผู้บริหารร่วมแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของทีมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูร่วมกันรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน

ของทีม และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	4.37	0.51	4.39	0.45	-0.219	0.827
2.ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.39	0.46	4.45	0.45	-1.003	0.317
3.ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร	4.43	0.48	4.47	0.43	-0.611	0.542
4.ด้านการสร้างทีมงาน	4.45	0.44	4.42	0.45	0.455	0.649
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.44</b>	<b>4.43</b>	<b>0.41</b>	<b>-0.380</b>	<b>0.704</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสังกัด สพป.สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ประสบการณ์การทำงาน			F	p
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
1.ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	4.35	4.37	4.41	0.209	0.812
2.ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.38	4.39	4.48	1.147	0.319
3.ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร	4.38	4.44	4.50	1.321	0.268
4.ด้านการสร้างทีมงาน	4.43	4.44	4.44	0.017	0.983
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>4.41</b>	<b>4.46</b>	<b>0.542</b>	<b>0.582</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ขนาดสถานศึกษา			F	p
	$\bar{X}$ ขนาดเล็ก และขนาด กลาง	$\bar{X}$ ขนาดใหญ่	$\bar{X}$ ขนาดใหญ่ พิเศษ		
1.ด้านการส่งเสริมความร่วมมือใน องค์กร	4.29	4.41	4.46	3.088*	0.047
2.ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.34	4.43	4.50	2.839	0.060
3.ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน และในองค์กร	4.36	4.48	4.51	2.888	0.057
4.ด้านการสร้างทีมงาน	4.35	4.49	4.50	3.880*	0.022
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>4.45</b>	<b>4.49</b>	<b>3.679*</b>	<b>0.026</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสพป.สมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's post hoc comparisons method) (ดังตาราง 5 - 6)

**ตารางที่ 5** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก และ ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ
	$\bar{X}$	4.29	4.41	4.46
1.ขนาดเล็ก และขนาดกลาง	4.29			*
2.ขนาดใหญ่	4.41			*
3.ขนาดใหญ่พิเศษ	4.46			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สพป. สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร สูงกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง



**ตารางที่ 6** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างทีมงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก และ ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ
	$\bar{X}$	4.35	4.49
1.ขนาดเล็ก และขนาดกลาง	4.35	*	
2.ขนาดใหญ่	4.49		
3.ขนาดใหญ่พิเศษ	4.50		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสพ.สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างทีมงาน สูงกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนผู้อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความสามารถ สร้างโอกาส และให้ครูได้รับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง สร้างความมีเอื้อร่วม จนเกิดความสำเร็จ และภาคภูมิใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560) ที่กล่าวว่า เป็นการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ สร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง โดยเป็นผู้ให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็เหตุที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ได้พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ได้อิสระ และตระหนักในคุณค่า การแบ่งปัน การร่วมมือ ร่วมมือปฏิบัติ จนเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกพล พันธุ์โชติ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเพิ่มศักยภาพ และถ่ายโอนอำนาจให้แก่ครู ให้ตัดสินใจได้อย่างอิสระ และจัดหาทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นกับงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองพร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์กร จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ เจริญศิริ (2560) ได้ศึกษากลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารเสริมสร้าง และพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การทำงานเป็นทีม

ของครูในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ข้อมูลข่าวสารการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือทักษะความสามารถ ที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Clutterbuck & Kernaghan (1995) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายข้อมูลข่าวสาร เครือข่ายการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และทักษะความสามารถ ที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของครู โดยผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานแก่ครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีกำหนดแผนการปฏิบัติการร่วมประชุมหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร และมีการสร้างสรรค์เจตคติที่ดีในการทำงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพของบุคลากร และให้ความเสมอภาค เท่าเทียมในการทำงาน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถกระตุ้น รวมถึงการตั้งศักยภาพของครู ให้รู้สึกมีกำลังใจ มีความขยันทุ่มเท และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำวิทยฐานะ การให้เงินเดือน และการให้ค่าตอบแทน หรือได้รับสวัสดิการที่เป็น การให้ความรู้ ข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญกำลังใจ สนับสนุนการแข่งขัน หรือแสดงผลงานทางเวทีวิชาการภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของครูโดยผู้บริหารส่งเสริมผลักดันกระตุ้นให้ครู เกิดความขยัน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์แสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้เข้าร่วมรับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้รางวัล และค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กล่าวยกย่องชมเชย ให้ขวัญกำลังใจ แสดงความห่วงใยเป็นประจำ และมอบประกาศเกียรติคุณในโอกาสที่เหมาะสม จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ เจริญศิริ (2560) ได้ศึกษากลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ รับแนวคิด และทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องแนวคิดของ Scott & Jaffe (1991)

ที่กล่าวว่า การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ และรับแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรที่ดี เป็นความสมดุลของการมีอิสระในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความยืดหยุ่น และการให้โอกาสด้วยความพอดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรในการทำงานที่ดี ตั้งแต่การเสริมสร้างบุคลิกภาพของครู การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน และการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเอื้อเฟื้อ เป็นกันเอง การมีน้ำใจต่อกัน และการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างทีมงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนด้านการสร้างทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการจัดระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครู สามารถดึงศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีม ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ อภินันท์ เจริญศิริ (2560) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการจัดระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระแก่ทีมงาน การให้ความไว้วางใจ และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีม ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ที่กล่าวว่า กระบวนการเพิ่มศักยภาพของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูประสานความร่วมมือทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความไว้วางใจ ร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ให้อิสระในการทำงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการสร้างทีมงาน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ เจริญศิริ (2560) ได้ศึกษากลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะลักษณ์ ชูสอน (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารอาจมองเห็นถึงความสำคัญของการให้

โอกาสการมอบอำนาจให้กับครูในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ และมองเห็นถึงความสามารถ ประสบการณ์และความรู้ เหมือนกัน ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐวุฒิ บันเน่งเพชร (2559) ที่กล่าวว่า อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนของครู การมีความรู้และ ประสบการณ์ ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในระดับที่เท่ากัน จึงทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการ ทำงานถึงแม้จะมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงศ์ ไชยพิพัฒน์ และ นียดา เปี่ยมพีชนะ (2561) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี วินทะไชย์ (2564) ที่ได้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถสร้างอำนาจ สร้าง โอกาส และมีการมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน การสร้างกำลังใจ ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เหมือนกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วณิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ที่กล่าวว่า เป็นความคิด ความเชื่อถือ หรือการกระทำที่ จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในบางครั้งจะเห็นได้จากพฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กรที่บางครั้งจะไม่ยอมรับในแผนการดำเนินงานขององค์กร จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พช ราวภรณ์ ธรรมมา (2561) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสลธิ์ พึ่งภาพ (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน และด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารของ โรงเรียนตามขนาดสถานศึกษา เสริมสร้างพลังอำนาจที่ไม่เท่ากัน เพราะจำนวนครูขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา มีการ จัดหาทรัพยากรคน เงิน วัสดุ และการบริหารจัดการที่ต่างกัน ในสถานศึกษาบางแห่งมีบุคลากรครูค่อนข้างน้อยทำให้ครูได้รับ การสนับสนุน และถูกกระตุ้นจากผู้บริหารมากกว่า ผู้บริหารจะสามารถสร้างกำลังใจ และเสริมอำนาจให้กับครูได้อย่างทั่วถึง มากกว่าสถานศึกษาที่มีจำนวนครูมาก เพราะผู้บริหารไม่สามารถเสริมพลังอำนาจให้กับครูทุกคนได้ รวมไปถึงการพัฒนา ความร่วมมือในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ และประสบการณ์ ความสามารถที่ แตกต่างกันไป หากสถานศึกษามีครูที่เพียงพอ จะสามารถดำเนินงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Boonsiriphachut, 2002 อ้างถึงใน ภูวนัย สุณา 2563) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ทัศนคติข่าวสารข้อมูลเพื่อ ประโยชน์ในการทำงาน โดยมีการกระจายอำนาจที่ทั่วถึงที่เป็นแนวความคิดหลัก คือ ครูสามารถวินิจฉัย และตัดสินใจได้ดีกับ งานที่รับผิดชอบ เมื่อได้รับการไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่ทำงานในระดับสูง และการยอมรับ บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญจะสามารถมอบพลังอำนาจจนเกิดเป็นผลงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ ช่างงาม

(2549) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสพ.สมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้กับครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หรือ การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อสร้างกำลังใจให้กับครูในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าเกิดความร่วมมือในองค์กร และทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ในการติดต่อ ประสานงานของครูในดำเนินงานวิชาการทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา หรือการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานทุกคน และสร้างทีมงานมีคุณภาพ
3. เพื่อให้ผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการเสริมพลังอำนาจในการออกแบบการบริหารจัดการงานบุคคลที่เหมาะสมตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครูในสถานศึกษา

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่มากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการศึกษาต่อไป
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

### บรรณานุกรม

ณัฐภูมิ บันแห่งเพชร. (2559). แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธิตี ธีระเจียร .(2562). *Digital Disruption* กับ *ครูในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก

<https://www.starfishlabz.com/blog/4-digital-disruption-กับครูไทยในศตวรรษที่-21>

ปิยะลักษณ์ ชูสอน. (2560). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

*การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปารวี วินทะไชย์. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา*

*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. การศึกษาอิสระ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัชราภรณ์ ธรรมมา. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ*.

การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ภูวไนย สุณา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู Empowerment of Teachers. บทความย่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *Dhammathas Academic Journal*.ปีที่ 20 ฉบับที่ 4, 159.
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วีรพงศ์ โสมจิตพิมาณเวช และ นียดา เปี่ยมพีชนะ. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 8 (3), 24-31.
- สรายุทธ ช่างงาม. (2549). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อภิสิทธิ์ พึ่งภพ. (2564). การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อภินันท์ เจริญศิริ. (2560). *กลยุทธ์ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- Chutterbuck, D., & Kernaghan, S. (1995). *The power of empowerment: Release the Hidden Talents of your employees*. London: Kogan Page.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7<sup>th</sup> Ed.)*. New York: Routledge.
- Scott, Cynthia D. and Dennis T. Jaffe. (1991). *Empowerment: Building a Committed Workforce*. California: Kogan Page.