



วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/edkkuj>
ดำเนินการวารสารโดย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

A Study of Status and Guidelines for Teacher Empowerment in Princess Chulabhorn Science High Schools

เบญจามินญ์ จินตรารักษ์* และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง
Benjamin Jintraruk* and Thidawan Unkong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
Department of Educational Administration, School of Education, University of Phayao, Thailand

Received: March 06, 2025 Revised: March 24, 2025 Accepted: March 28, 2025

บทคัดย่อ

การเสริมพลังอำนาจครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูง โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย และ 2) พัฒนาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.14) และ 2) แนวทางการเสริมพลังอำนาจครูควรมุ่งเน้นการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใสมุ่งเน้นการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเข้าถึงง่าย ควรส่งเสริมความเป็นเอกภาพและเป้าหมายร่วมกันพร้อมทั้งสนับสนุนสิทธิในการจัดสรรเวลาส่วนตัว หลีกเลี่ยงการติดต่อเรื่องงานนอกเวลาราชการและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความเป็นกัลยาณมิตร

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจครู โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ภาวะผู้นำทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู

*Corresponding author. Tel.: -

Email address: Benjamin.j@pcccr.ac.th

Abstract

Teacher empowerment is a crucial factor influencing the quality of educational management and instructional effectiveness, particularly in science schools that focus on developing students with high potential. This study aims to: (1) examine the current state of teacher empowerment in Chulabhorn Science Colleges and (2) explore approaches for enhancing teacher empowerment in these institutions. The sample consisted of 310 participants, including administrators, teachers, and educational personnel, selected through stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.97 and a semi-structured interview. The findings revealed that: (1) the overall and specific aspects of teacher empowerment in Chulabhorn Science Colleges were at a high level ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.14) and (2) the enhancement of teacher empowerment should focus on providing accurate, clear, and transparent information through direct and accessible communication. Furthermore, fostering unity and shared goals, respecting personal time, avoiding work-related communication outside of official hours, and promoting a collaborative and supportive work environment are essential strategies for strengthening teacher empowerment.

Keywords: Status Teacher Empowerment, Princess Chulabhorn Science High School

■ บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การศึกษาจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศและบุคคล การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้การศึกษาในปัจจุบันต้องปรับตัวและพัฒนาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงาน ซึ่งต้องการทักษะและความรู้ที่ทันสมัยเพื่อตอบโจทย์โลกที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อน (สุทธิวรรณ ต้นตริจนาวงศ์, 2560)

ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจมองข้ามได้ โดยการพัฒนาต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะและความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ครูสามารถสอนและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน (วรรณธนะ ศรีสะอาด, 2563) แต่ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาของไทยยังคงมีปัญหาจากโครงสร้างและกฎระเบียบที่มีความเข้มงวดและยึดติดกับรูปแบบเดิม ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมา ครูได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ครูมีภาระงานเกินกำลังความสามารถหรือชอบที่จะทำงานตามลำพังมากกว่าทำงานเป็นคณะหรือทีม บางกรณีครูไม่ได้รับการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่าง

แท้จริง ขาดการสนับสนุนปัจจัยนวัตกรรมเทคโนโลยี ทรัพยากร ขาดความรู้ทักษะประสบการณ์และความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง (อรุณ โคตรรวงษา, 2553: 32)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นรูปแบบหนึ่งในการบริหารที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน โดยการเสริมพลังอำนาจนี้จะช่วยเพิ่มความมั่นใจ กระตือรือร้น และพัฒนาทักษะการทำงานของครู โดยมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การให้การยกย่อง หรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีภาวะผู้นำ ความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและในทีม (Tracy, 1990; Klecker & Loadman, 1998)

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยเป็นโรงเรียนวิทยาศาสตร์ชั้นนำของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษในด้านเหล่านี้ให้ก้าวสู่การเป็นนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และผู้เชี่ยวชาญที่สามารถนำความรู้และทักษะไปพัฒนาประเทศในอนาคต (เอกลักษณ์ อุตะมะแก้ว, 2567)

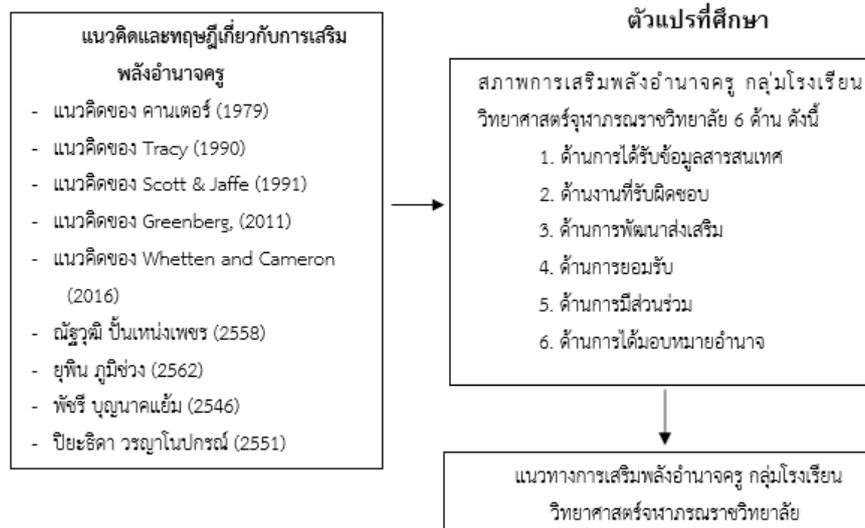
จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครูในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

■ จุดประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

■ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

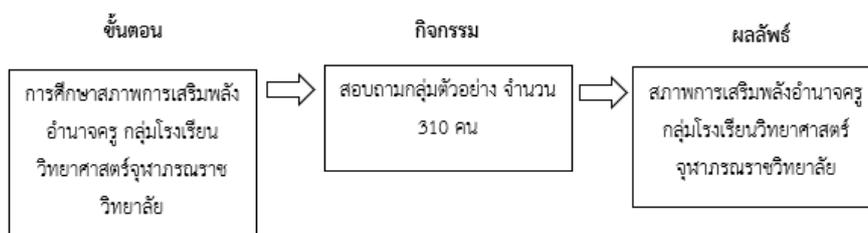


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

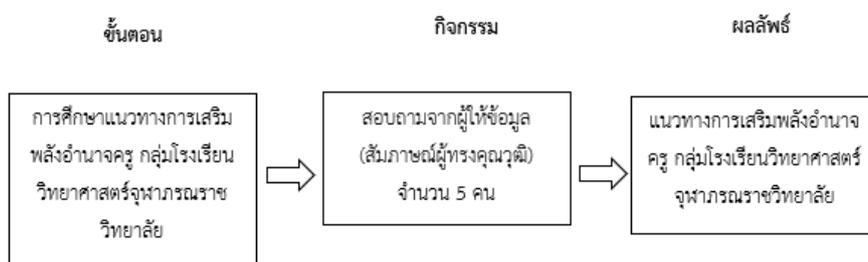
■ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ การศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู



ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์
จุฬารณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,526 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณ
ราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,526 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
1970) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดย
เทียบสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงเรียน จำแนกดังตาราง

โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครูและบุคลากร ทางการศึกษา (คน)	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	จำนวน ครูและบุคลากร ทางการศึกษา(คน)
1. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย	5	114	1	22
2. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย พิชญ์โลก	4	117	1	24
3. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลพบุรี	5	120	1	24
4. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เลย	5	113	1	23
5. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มุกดาหาร	5	104	1	21
6. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	5	132	1	27
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	4	92	1	19
8. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ชลบุรี	5	85	1	17
9. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพชรบุรี	5	132	1	27
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	5	169	1	34
11. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตรัง	5	120	1	25
12. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย สตูล	5	170	1	35
รวม	1,523	310		

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
 - 1.3 อื่น ๆ
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - 2.3 ข้าราชการครู
 - 2.4 บุคลากรทางการศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 - 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4.2 ปริญญาตรี
 - 4.3 ปริญญาโท
 - 4.4 ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information) 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3) ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5) ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) และ 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support) เป็นคำถามที่ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ งานวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำตัวแปรที่ศึกษาและสังเคราะห์ มาตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์แล้วคัดเลือกนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
4. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและครอบคลุมของภาษาที่นำมาใช้ในข้อคำถามข้อความประโยคต่างๆ รวมถึงการจัดพิมพ์เพื่อความถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence)
7. แก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
8. นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เชียงราย และ ลำปาง ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient)
9. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้จริงในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ทั้ง 12 แห่ง และกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) ประสานงานต่างๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามที่ตอบสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้ตัวรายด้านและรายข้อ ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลด้วยการวิเคราะห์

ข้อมูลแบบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยแปลความหมายได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย แหล่งข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
3. ประธานกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
4. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก
5. ผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เชียงราย จำนวน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้าน เรียงลำดับคะแนนการเสริมพลังอำนาจครู
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 6 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านการได้รับข้อมูล (Data and Information)
- 2) ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน (Work Autonomy) 3) ด้านการ

ได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม (Development and Promotion Opportunities) 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Participation) 5) ด้านการได้รับเกียรติ (Respect) และ 6) ด้านการได้รับการสนับสนุน (Support)

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พิจารณอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คนและกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยนัด วัน เวลา สถานที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์ทั้งแบบออนไลน์และออนไลน์ ในเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกภาพโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มาสรุปความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

■ ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

สภาพการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเสริมพลังอำนาจครูกลุ่ม โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย

การเสริมพลังอำนาจครู	n = 310		ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการได้รับข้อมูล	3.52	1.14	มาก
2. ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน	3.53	1.15	มาก
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม	3.53	1.12	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.49	1.14	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับเกียรติ	3.51	1.13	มาก
6. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.50	1.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	1.14	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการเสริมพลังอำนาจครู โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.15) และด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.12) รองลงมา ด้านการได้รับข้อมูล มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.14) ด้านการได้รับเกียรติ มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.13) และด้านการได้รับการสนับสนุน มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.14) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.14) ด้านการได้รับการสนับสนุน มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.14) ตามลำดับ

สภาพการเสริมพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านการได้รับข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทันท่วงที ไม่ล่าช้าจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร

1.2 ด้านการให้อิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม มีระดับสุขภาพการเสริมพลังอำนาจครูปานกลาง

1.3 ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ และ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการได้รับเกียรติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหา และความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและร่วมยินดีกับความสำเร็จที่เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

1.6 ด้านการได้รับการสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม

2. แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย

2.1 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้รับข้อมูล พบว่า 1) ควรมีการสร้างข้อมูลที่ต้องการและชัดเจนสื่อสารแบบตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย 2) สนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) จัดการอบรมให้กับครูและบุคลากรให้เพื่อเข้าใจข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน 4) มีการสะท้อนกลับข้อมูลเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาต่อยอด

2.2 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการให้อิสระในการทำงาน พบว่า 1) ให้ครูมีอิสระในการสอน คิดสร้างสรรค์ 2) ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) มีความเป็นเอกภาพ มีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการสนับสนุนที่เหมาะสม 4) มีระบบติดตามผลที่ยืดหยุ่น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการเรียนรู้

2.3 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้การพัฒนาส่งเสริม พบว่า 1) การพัฒนาครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร การฝึกอบรมที่ครอบคลุม การสร้างเครือข่ายพี่เลี้ยง และการส่งเสริมให้ครูเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน 2) จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันภายในองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาตนเอง

2.4 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า 1) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหาร 2) จัดโครงการพัฒนาครูเชิงรุก โดยให้ครูเป็นผู้นำในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพี่เลี้ยงครู (Mentorship Program) การให้ครูเป็นวิทยากรในหลักสูตรอบรม 3) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และมีบทบาทสำคัญ

2.5 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการมีได้รับเกียรติ พบว่า 1) เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้การยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น 2) จัดระบบเชิดชูเกียรติที่สามารถติดตามข้อมูลย้อนหลังได้ 3) สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมและนำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ 4) เคารพเวลาส่วนตัว หลีกเลี่ยงการติดต่องานนอกเวลาราชการ 5) มีช่องทางในการขอบคุณหรือให้รางวัลครู

2.6 แนวทางการเสริมพลังอำนาจครู ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า 1) สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครู โดยจัดให้มีทุนการศึกษาต่อสำหรับครูที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการสอน 2) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกันเอง มีอิสระทางความคิด 3) สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการสอน 4) จัดให้มีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม เช่น ห้องพัก

ครูที่เป็นระเบียบและนำใช้งานให้ความสำคัญกับ สมดุลระหว่างการทำงานและเวลาพักผ่อน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครู โดยภาพรวม มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครู เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อแล้วสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านการได้รับข้อมูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแจ้งผลการประเมินการทำงานหรือข้อมูลย้อนกลับต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสมตามเวลาและสถานการณ์ การใช้นวัตกรรมในการบริหารงานวิชาการในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการสื่อสารที่โปร่งใสและทันเวลาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สุขญา ศรีอุตม และ สมใจ สืบเสาะ, 2566) นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการสื่อสารผลการประเมินอย่างเปิดเผยและโปร่งใสช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู (วรรณธนะ, ช., & ศรีสะอาด, อ. , 2563)

2. ด้านการให้อิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตการทำงานในแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยซึ่งมีภารกิจในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นสิ่งจำเป็น โรงเรียนได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เช่น กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป การกำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยพบว่าการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา (รุ่งนภา คำไพ และ นิพิฐพนธ์ สนิท , 2565)

3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาส่งเสริม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริบทของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและแม่นยำเป็นสิ่งจำเป็น การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าถึงฐานข้อมูลวิชาการ วารสารวิชาการ และเครื่องมือค้นคว้าข้อมูล จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตาม กฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (กิตติคุณ, ศ., & วิจิตร, พ. , 2566)

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เลือกปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัดและสนใจ ผลการศึกษายังพบว่าแม้ว่าผู้บริหารจะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่ยังคงมีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาได้ในแง่ของการมอบหมายอำนาจที่ชัดเจนและเพียงพอให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบก่อนการปฏิบัติงาน เป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดความสับสนในการดำเนินงาน (Yukl, G. , 2013)

5. ด้านการได้รับเกียรติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหา และความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและ

บุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ การที่ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ถึงปัญหาและความยากลำบากในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และพร้อมให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสนับสนุนและความช่วยเหลือจากผู้บริหารช่วยลดความเครียดและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของครู (Yukl, G. : 2013)

6. ด้านการได้รับการสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมในโรงเรียนมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและโปร่งใสช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือภายในองค์กร จากการศึกษาของโรงเรียนวัดราชภูรัง พบว่าผู้บริหารควรใช้ หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ไสวราษฎร์, อ. ,2562)

จากการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจครู กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยพบแนวทางหลักได้แก่ ผู้บริหารควรมีการสร้างข้อมูลที่ต้องและชัดเจน สื่อสารแบบตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เข้าถึงง่าย มีความเป็นเอกภาพ มีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการสนับสนุนที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถสะท้อนความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหาร สถานศึกษามีการเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้การยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น จัดระบบเชิดชูเกียรติที่สามารถติดตามข้อมูลย้อนหลังได้ เคารพเวลาส่วนตัว หลีกเลี่ยงการติดต่องานนอกเวลาราชการ สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูโดยจัดให้มีทุนการศึกษาต่อสำหรับครูที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพรวมถึงการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการสอน รวมถึงสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกันเองให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระทางความคิด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ มีระดับสภาพการเสริมพลังอำนาจครูเฉลี่ยในระดับปานกลาง ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงาน ควรสร้างกระบวนการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะและประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ข้อที่มีสภาพการเสริมพลังอำนาจครูต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมรับผิดชอบเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสดงภาวะผู้นำ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้โอกาสในการเป็นผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และสร้างเงื่อนไขที่ทำให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ อีกทั้งผู้บริหารควรแสดงถึงการรับผิดชอบต่อร่วมกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน โดยการไม่โทษหรือวิจารณ์ครูและ

บุคลากรทันที แต่ควรมีท่าทีที่สนับสนุนและเข้าใจ รวมถึงช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุของข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรแยกข้อคำถามที่ใช้ถามในแต่ละกลุ่ม ให้แตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่างด้านความรู้ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่
2. ควรศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจครูแยกรายโรงเรียนเนื่องจากโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณณ์แต่ละแห่งมีบริบทแตกต่างกัน จึงอาจส่งผลให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

■ กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดจนให้กำลังใจและแรงบันดาลใจจนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ขอขอบคุณผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณณ์ราชวิทยาลัยทั้ง 12 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

■ References

- Boonnakyam, P. (2003). Teacher empowerment: A guideline for teacher professional development in the modern era. *Journal of Education, 21*(1), 55–67. [In Thai]
- Gitthikhun, S., & Wijit, P. (2023). The use of administrative power affecting teachers' motivation in work performance under the Office of Suphanburi Primary Educational Service Area 2. *Journal of Educational Administration, 45*(1), 123–140.
- Greenberg, J. (2011). The importance of teacher empowerment in creating effective learning environments. *Journal of Educational Psychology, 103*(4), 826–833.
- Buengesai, G. (2008). *Education and organizational development in Thai society: Perspectives from organizational and management theories* (2nd ed.). Bangkok: Thammasat University Press. [In Thai]
- Kanther, R. (1979). The structural influence of power in educational settings. In R. L. Morris (Ed.), *The handbook of social psychology*, (Vol. 4, pp. 502–542). Addison-Wesley. [In Thai]

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Pannengphet, N. (2015). Teacher empowerment: Concepts and applications in the context of teacher professional development. *Journal of General Education*, 45(3), 121–136. [In Thai]
- Phumichuang, Y. (2019). Teacher empowerment in modern education: Development strategies and approaches. *Northern Education Journal*, 17(2), 75–89. [In Thai]
- Saiwarat, A. (2019). *Personnel administration of Wat Ratchabamrung School*. Master's thesis, Buriram Rajabhat University. [In Thai]
- Scott, W. R., & Jaffe, D. (1991). Organizational theory and practice: A critical approach. *Journal of Organizational Change*, 4(2), 23–44.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 39(11), 1442–1465.
- Sridom, S., & Suebsao, S. (2023). The use of academic administration innovations in the new normal era of Chulabhorn Science College school administrators. *Journal of Public and Private Management*, 5(2), 266–279. [In Thai]
- Sriudom, S., & Suebsao, S. (2023). The use of innovations in academic administration in the new normal era of Chulabhorn Science College school administrators. *Journal of Public and Private Management*, 5(2), 45–59. [In Thai]
- Tantiratanawong, S. (2017). Directions of education management in the 21st century. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 1121–1135. [In Thai]
- Tracy, M. (1990). Empowerment at work: A guide to leadership in the workplace. *Journal of Leadership and Organizational Development*, 11(2), 23–34.
- Utamakaew, E. (2024). *A study of organizational health in Chulabhorn Science College schools (Independent study, Master of Education in Educational Administration)*. Phayao: University of Phayao. [In Thai]
- Wannathana, C., & Srisad, A. (2020). Academic administration of Chulabhorn Science College schools in Northeastern Thailand. *Payap University Journal*, 29(2), 63–75. [In Thai]
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2016). *Developing management skills* (9th ed.).
- Worayanopakhon, P. (2008). Teacher empowerment in the new era of education system. *Journal of Education and Development*, 18(2), 102–115. [In Thai]
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.