

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” THE PRIORITY NEEDS IN DEVELOPING TEACHER EMPOWERMENT OF KRATHUMBAEN WISETSAMUTTHAKHUN SCHOOL

¹สินีนารถ ทองสิมา Sineenart Thongsima ²อภิรดี จรียารังษีโรจน์ Apiradee Jariyarangseeroge
^{1, 2}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: 6780172927@student.chula.ac.th

Article Received: May 16, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 26, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” โดยใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย ซึ่งมีประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.26$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.18$) และด้านการมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ ($PNI_{modified} = 0.18$) ด้านการตระหนักในคุณค่าความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($PNI_{modified} = 0.16$) และด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($PNI_{modified} = 0.14$) เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาตามองค์ประกอบของพลังอำนาจ พบว่า ด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 73.64 ด้านการมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 56.36 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 56.36 ด้านการตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคลควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 57.27 และด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพควรพัฒนาด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 57.27

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, พลังอำนาจครู, ความต้องการจำเป็น

Abstract

This research article aimed to study the current state, desirable state, and priority needs for developing teacher empowerment at Krathumbaen Wisetsamuttakhun School. The study employed a descriptive research method. The research population was Krathumbaen Wisetsamuttakhun School. The informants consisted of 110 administrators and teachers of Krathumbaen Wisetsamuttakhun School in the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire on the current state and desirable state of teacher empowerment development at Krathumbaen Wisetsamuttakhun School. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research findings revealed that the highest priority need for developing teacher empowerment at Krathumbaen Wisetsamuttakhun School was trust and a positive organizational working climate ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$), followed by the promotion of leadership and professional roles ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$), participation and autonomy in decision-making ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$), awareness of personal value, competence, and motivation ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$), and professional development and career advancement opportunities, which had the lowest priority need ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$). When considering development methods according to the components of teacher empowerment, the findings showed that trust and a positive organizational working climate should be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 73.64 percent. Participation and autonomy in decision-making should also be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 56.36 percent. Similarly, the promotion of leadership and professional roles should be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 56.36 percent. Awareness of personal value, competence, and motivation should be developed primarily through team-based development and a supportive working climate, accounting for 57.27 percent. Meanwhile, professional development and career advancement opportunities should be developed primarily through workshops, accounting for 57.27 percent.

Keywords: Teacher Development, Teacher Empowerment, Priority Needs.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนา การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทต่อคุณภาพการศึกษาคือคุณภาพของครู ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียนและการยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้น ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) จึงได้รับความสนใจและถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเน้นการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจและมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดย Short and Rinehart (1992 อ้างถึงใน ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2547) ได้อธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย 6 มิติสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเติบโตทางวิชาชีพ สถานะทางวิชาชีพ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีมิติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมบทบาทของครูให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและพัฒนา การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา นอกจากนี้ Marks and Louis (1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจครู กับการปฏิบัติการสอนและผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่ใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจโดยผลการเรียนชี้ให้เห็นว่า พลังอำนาจครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของครู แต่ไม่ใช่เงื่อนไขที่เพียงพอในตัวเอง ทั้งนี้ อิทธิพลของพลังอำนาจครูต่อคุณภาพการสอนและผลการเรียนของนักเรียนเกิดขึ้นทางอ้อมผ่านการจัดการองค์การเพื่อการสอน ซึ่งเชื่อมโยงกับการสร้างชุมชนวิชาชีพและความรับผิดชอบร่วมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มากกว่าจะเกิดจากการเพิ่มอำนาจให้ครูโดยตรงเพียงลำพัง ทั้งนี้ ขณะที่ White (1992) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูภายใต้ระบบการบริหารแบบกระจายอำนาจในโรงเรียน พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านงบประมาณ หลักสูตร และบุคลากร ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงการมีบทบาทมากขึ้น มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสมเนื่องจากครูต้องใช้เวลาการประชุม การวางแผน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดภาระงานเพิ่มเติม อีกทั้งยังพบข้อจำกัดด้านเวลา การฝึกอบรม และงบประมาณที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการกระจายอำนาจ ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจึงควรดำเนินการควบคู่กับการสนับสนุนด้านโครงสร้างและทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

ในบริบทของประเทศไทย แม้ว่านโยบายการศึกษาระดับชาติ เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการพัฒนาครูในระบบการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการพัฒนาครูที่ขาดความต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน รวมทั้งขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การพัฒนาครูไม่เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปรากฏการณ์ทางการศึกษาในบริบทสังคมร่วมสมัยได้เผยให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการปฏิรูปโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนโดยให้ความสำคัญกับพลัง

อำนาจครู (Teacher Empowerment) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของครูในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับพลวัตทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และงานวิจัยของวนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2564) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาพลังอำนาจสามารถเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา และมีแนวโน้มช่วยสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาของอภิชา วัฒนโรจนกร และวิจิต กำมันตะคุณ (2566) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ความมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และงานวิจัยของปารวี วินทะไชย์ (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และการสร้างบรรยากาศในองค์กร ทั้งนี้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ในบริบทของระบบการบริหารการศึกษาของไทย โครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาพลังอำนาจครู โดยครูในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนของรัฐอาจมีข้อจำกัดในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ ภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง เช่น งานธุรการ งานเอกสาร และงานพิเศษอื่นๆ ยังอาจเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูและการใช้ศักยภาพของครูในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยระดับโรงเรียนก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน ดังที่ Marks and Louis (1999) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กับความสามารถของโรงเรียนในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยโรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ครูมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา มีแนวโน้มที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ขององค์กรได้มากขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู การทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนวิชาชีพ และความรับผิดชอบร่วมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับระดับพลังอำนาจครูและความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาพลังอำนาจครูกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ในกรณีของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่ายังมีความท้าทายในการพัฒนาพลังอำนาจครูหลายประการ เมื่อพิจารณาบริบทของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ตามหลักมาตรฐานสากล บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี สานสัมพันธ์กับชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำพาองค์กรสู่ความเป็น “วิเศษสมุทคุณ” พบว่า การพัฒนาครูยังมุ่งเน้นเชิงวิชาการทั่วไป เช่น การจัดอบรมหรือการส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะด้าน ซึ่งควรได้รับการพัฒนาในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ จากแบบบันทึกการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ปี 2567 พบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยตรง เช่น การส่งเสริมบทบาท ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงาน ยังควรได้รับการพัฒนาให้มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น (โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”, 2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูยังมิประเด็นที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากการนำแนวคิดและองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผ่านการสังเคราะห์จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูในบริบทของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนลำดับความสำคัญของประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ทั้งด้านแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงาน อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาครูและการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษานี้จึงเป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ในการใช้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบและกลไกการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของบุคลากร อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาครูให้มีบทบาท มีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ และมีพลังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารในการกำหนดประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการส่งเสริมครูให้สามารถพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการศึกษายังอาจเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันในการพิจารณาประเด็นการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 110 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เนื่องจากเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาพลังอำนาจครูในบริบทของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพลังอำนาจครู และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) พบว่าแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.957 และด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.973 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2569 โดยผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำส่งหนังสือดังกล่าวไปยังโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ภายหลังได้รับอนุญาตจากโรงเรียน ฝ่ายวิชาการได้ประสานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อแจ้งครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบกระดาษให้แก่ผู้บริหารและครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คนละ 1 ชุด รวมทั้งสิ้น 110 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพลังอำนาจครู วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) พร้อมแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการแจกแจงความถี่ของวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($M = 4.19$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($M = 4.13$, $SD = 0.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($M = 3.80$, $SD = 0.84$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($M = 4.81$, $SD = 0.41$) รองลงมา คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($M = 4.79$, $SD = 0.46$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ($M = 4.73$, $SD = 0.49$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.26$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน ($PNI_{modified} = 0.18$) ถัดมา คือ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($PNI_{modified} = 0.16$) ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.14$) เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู พบว่า วิธีที่ได้รับการเลือกมากที่สุด ใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะด้านการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร มีผู้เลือกมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64 ส่วนด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลเลือกการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”

องค์ประกอบพลังอำนาจครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
1. การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ	4.03	0.85	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	0.18	2
2. การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.19	0.78	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด	0.14	4
3. การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร	3.80	0.84	มาก	4.78	0.46	มากที่สุด	0.26	1
4. การส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ	4.00	0.76	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด	0.18	2
5. การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล	4.13	0.70	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด	0.16	3
รวมทุกด้าน	4.03	0.79	มาก	4.77	0.46	มากที่สุด	0.18	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาพลังอำนาจครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = 0.79$) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.26$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากัน

($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.14$)

ตารางที่ 2 ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน "วิเศษสมุทคุณ"

องค์ประกอบ พลังอำนาจครู	PNI_{modified}	อันดับ	จำนวนความถี่และร้อยละ	วิธีการพัฒนาพลังอำนาจครู				
				การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ	การพัฒนาผ่านระบบพี่เลี้ยง โค้ช และ แบบอย่างของผู้เฒ่า	การมอบหมายงานและการฝึกการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการทำงาน	การพัฒนาผ่านเครือข่ายครูและชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
1. การมีส่วนร่วมและอิสระ ในการตัดสินใจ	0.18	2	จำนวน	50	33	59	62	32
			ร้อยละ	45.45	30	53.64	56.36	29.09
2. การได้รับการพัฒนาและ โอกาสความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	0.14	4	จำนวน	63	42	29	52	50
			ร้อยละ	57.27	38.18	26.36	47.27	45.45
3. การได้รับความไว้วางใจ และบรรยากาศในการ ทำงานที่ดีในองค์กร	0.26	1	จำนวน	32	38	52	81	31
			ร้อยละ	29.09	34.55	47.27	73.64	28.18
4. การส่งเสริมภาวะผู้นำ และบทบาทเชิงวิชาชีพ	0.18	2	จำนวน	48	47	43	62	45
			ร้อยละ	43.64	42.73	39.09	56.36	40.91
5. การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจ ส่วนบุคคล	0.16	3	จำนวน	48	38	53	63	38
			ร้อยละ	43.64	34.55	48.18	57.27	34.55

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) โดยวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด คือ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64 ขณะที่องค์ประกอบส่วนใหญ่มีแนวโน้มเลือกวิธีการพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ยกเว้นด้านการได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเลือกการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียน กระตุ้นแบบ “วิเศษสมุทคุณ” คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.26$) ข้อค้นพบนี้มีความสำคัญ เนื่องจากด้านความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานมีช่องว่าง สูงกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ กล้าแสดงความคิดเห็น และมั่นใจว่าตนมีพื้นที่ในการร่วมพัฒนางานของโรงเรียน สาเหตุที่ องค์ประกอบนี้มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานเป็น เงื่อนไขพื้นฐานของการเกิดพลังอำนาจครูในทางปฏิบัติ กล่าวคือ หากบรรยากาศภายในองค์กรยังไม่เอื้อต่อการสื่อสาร การรับฟัง หรือการทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย ครูก็อาจไม่สามารถใช้ศักยภาพของตนในการริเริ่ม งาน ร่วมตัดสินใจ หรือแสดงบทบาทเชิงวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ ผลดังกล่าวจึงสะท้อนว่า สิ่งที่โรงเรียนควรเร่ง พัฒนาไม่ใช่เพียงกิจกรรมเพิ่มทักษะของครู แต่รวมถึงการสร้างเงื่อนไขของการทำงานร่วมกันที่ทำให้ครูรู้สึก ปลอดภัย ได้รับความเชื่อมั่น และเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนสถานศึกษา

ผลการวิจัยนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ หลายด้าน เช่น การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตน อีกทั้งในงาน ดังกล่าวยังกล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนการตีความว่า การพัฒนาพลังอำนาจ ครูควรดำเนินการอย่างเชื่อมโยงกันระหว่างการสร้างโอกาส การมีส่วนร่วม ความเป็นอิสระ แรงจูงใจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ

ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนิษฐา ทองเลิศ (2563) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้าง บรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงอยู่ใน ทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะประเด็นที่ว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรให้ความสำคัญกับความร่วมมือ บรรยากาศการทำงาน และทีมงาน มิใช่การพัฒนาครูแบบแยกส่วนเฉพาะรายบุคคล

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังอยู่ในทิศทางเดียวกับวิริยา บัวแก้ว และคณะ (2567) ที่ศึกษา องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนางานกิจการนักเรียน และพบว่า องค์ประกอบของการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูมี 8 องค์ประกอบ 66 ตัวแปรสังเกตได้ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนการอภิปรายผลครั้งนี้ว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรมองเป็นกระบวนการที่มี หลายองค์ประกอบเชื่อมโยงกัน ไม่ใช่การพัฒนาครูเพียงด้านใดด้านหนึ่งแยกจากการทำงานของสถานศึกษา

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาพลังอำนาจครูของโรงเรียนกระตุ้นแบบ “วิเศษสมุทคุณ” ควรเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรเป็นลำดับแรก และควรดำเนินการผ่านการพัฒนาทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากเป็นทั้งองค์ประกอบที่มี ความต้องการจำเป็นสูงที่สุดและเป็นวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้

ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ซึ่งสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบพลังอำนาจครู 5 ด้าน ร่วมกับข้อมูลวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าเหมาะสม โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และควรพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพลังอำนาจครูโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”

จากภาพองค์ความรู้จากการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

องค์ความรู้จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” ควรเริ่มจาก การได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{modified} = 0.26$) สะท้อนว่า ความไว้วางใจ ความสัมพันธ์เชิงบวก และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกัน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ กล้าแสดงความคิดเห็น และสามารถใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนางานของโรงเรียนได้อย่างมั่นใจ เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว พบว่า วิธีที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุด คือ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.64 แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานไม่ควรดำเนินการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล

เพียงอย่างเดียว แต่ควรอาศัยการทำงานร่วมกัน การสร้างทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน

องค์ประกอบลำดับถัดมา คือ การมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และการส่งเสริมภาวะผู้นำและบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน ($PNI_{modified} = 0.18$) โดยทั้งสององค์ประกอบเป็นกลไกที่ช่วยขยายผลจากฐานความไว้วางใจไปสู่การเปิดพื้นที่ให้ครูร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และใช้ความเชี่ยวชาญของตนในการขับเคลื่อนงานของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การตระหนักในคุณค่า ความสามารถ และแรงจูงใจส่วนบุคคล ($PNI_{modified} = 0.16$) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เห็นคุณค่าของบทบาททางวิชาชีพ และมีแรงจูงใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วน การได้รับการพัฒนาและโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.14$) แม้มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยต่อยอดความรู้ ทักษะ และเส้นทางความก้าวหน้าของครู

ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาพลังอำนาจครูควรเริ่มจากการสร้าง ความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นฐานหลัก และใช้ การพัฒนาผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นวิธีการสำคัญในการขับเคลื่อน จากนั้นจึงต่อยอดไปสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำครู แรงจูงใจภายใน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูมีพลังในการปฏิบัติงานและร่วมพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรเป็นลำดับแรก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างมากขึ้น การรับฟังความคิดเห็นของครู และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ และสามารถใช้ศักยภาพในการพัฒนางานได้อย่างเต็มที่

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลวิธีการพัฒนาพลังอำนาจครูไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมพัฒนาครูผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า วิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกมากที่สุดในการได้รับความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาและพัฒนางานตามบริบทของสถานศึกษาไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ” เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดจากผลการวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาพลังอำนาจครูผ่านทีมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเลือกวิธีการพัฒนาดังกล่าวมากที่สุด โดยอาจเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและภาวะผู้นำครู เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาพลังอำนาจครูที่นำไปใช้ได้จริงและต่อเนื่องในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 533-548.
- ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(4), 68-81.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 150-166.
- โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”. (2567). แบบบันทึกการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน. สมุทรสาคร: โรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”.
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(1), 255-271.
- วิริยา บัวแก้ว, ธีระพล เพ็ญจันทร์ และพิมพ์พร จารุจิตร. (2567). องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อพัฒนางานกิจการนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(12), 411-425.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อภิชา วัฒนโรจนกร และวิจิต กำมันตะคุณ. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์, 7(2), 161-183.
- Marks, H. M. and Louis, K. S. (1997). Does teacher empowerment affect the classroom? The implications of teacher empowerment for instructional practice and student academic performance. Educational Evaluation and Policy Analysis, 19(3), 245-275.
- Marks, H. M. and Louis, K. S. (1999). Teacher empowerment and the capacity for organizational learning. Educational Administration Quarterly, 35(5), 707-750.
- White, P. A. (1992). Teacher empowerment under “ideal” school-site autonomy. Educational Evaluation and Policy Analysis, 14(1), 69-82.