

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

**The Job Empowerment of Teachers in Schools Under the
Benjaburapha Sub Area in the Secondary Education
Service Area Office 2**

ปารวี วินทะไชย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Parawee Wintachai

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-Mail: parawee.wint@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 241 คน จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cohen and Morrison Cohen ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ .962 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่ต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ครูที่มี

* วันที่รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2564; วันแก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

ประสบการณ์ทำงาน 5-10 มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ; การปฏิบัติงานของครู

Abstracts

The objectives of this research were to study and to compare the state of job empowerment of teachers in schools under the Benjaburapha sub area in the Secondary Education Service Area Office 2, divided by education and working experience. The samples were 241 teachers in schools under the Benjaburapha sub area in the secondary education Service Area Office 2, drawn by simple random sampling and the table of Cohen and Morrison (95% confidence interval reliability). The research instrument was a set of 5-rating-scale and 40-item questionnaires with IOC between 0.60 – 1.00 and reliability coefficients of 0.962 (Cronbach Alpha Coefficient). Statistics employed for data analysis were the mean (\bar{X}), frequency, percentage, standard deviation (SD), t test for independent – sample and One – way Analysis of Variance. The findings were as follows: 1) in general, the level of teachers' opinion toward empowerment of teachers' job performance was rated at high level, opinion of teachers with different educational background was found to be no difference and teachers who had different working experience expressed differently opinion toward empowerment of teachers' job performance in general sections, teacher motivation section and school work environment section, at a significant level of 0.05. Teachers who had 5 to 10 years of working experience expressed their opinion more than those who had below 5 years of working experience.

Keywords: The Empowerment; Teacher Jobs

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งได้กำหนดให้ประเทศไทยมุ่งพัฒนาสู่สังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ และสังคมแห่งชาติ, 2560 : 2) สถานศึกษาเป็นองค์การหลักในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องมีการทบทวนหน้าที่ขององค์กรและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีการทบทวนและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีทักษะในการพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างดี ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา รวมถึงการทำหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานทุกกระบวนการ รวมถึงได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Scott & Jeffe, 1991 : 86) ปัญหาและอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้นมีสาเหตุมาจากทั้งในด้านที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล เรื่องขององค์การและสภาวะแวดล้อม ครูที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วมตัดสินใจด้านการบริหาร ให้เหตุผลว่าจะทำให้เสียเวลาของงานสอนและเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานครูบางคนขาดความพยายามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ประกอบกับการขาดทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอและขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ครูบางส่วนจึงไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 641 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 241 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Cohen and Morrison (2011 : 147) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3. การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert มีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 241 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

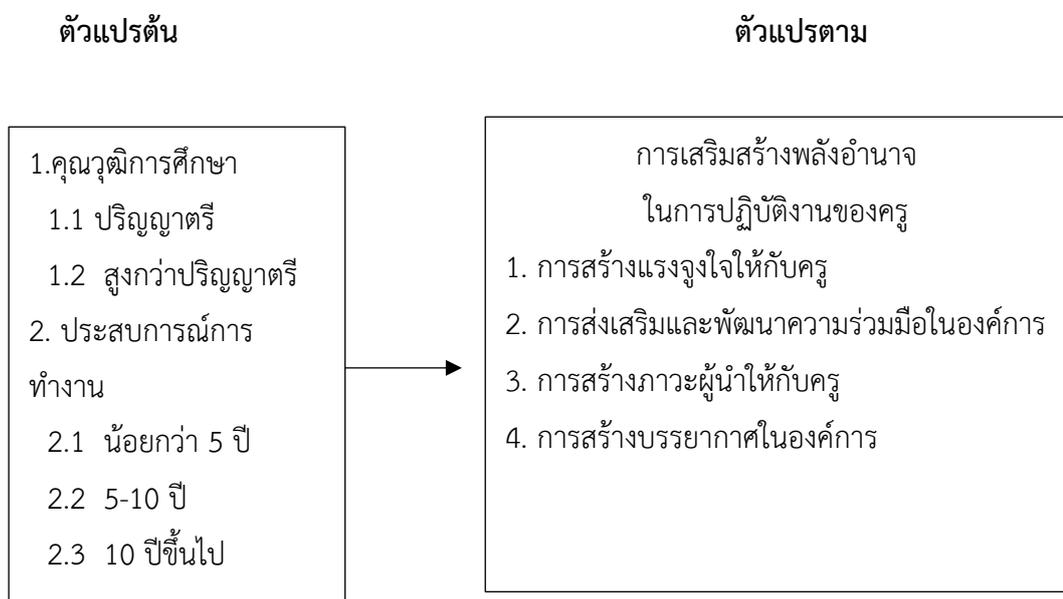
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบคุณวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1 ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

| | การเสริมสร้างพลังอำนาจ | ระดับความคิดเห็นของครู | | |
|---|--|------------------------|------------|------------|
| | | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 1 | ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู | 3.90 | .48 | มาก |
| 2 | ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร | 4.00 | .47 | มาก |
| 3 | ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู | 3.90 | .45 | มาก |
| 4 | ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร | 3.94 | .52 | มาก |
| | รวม | 3.93 | .44 | มาก |

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X}=3.94$) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ($\bar{X}=3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ($\bar{X}=3.90$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างพลังอำนาจ | วุฒิการศึกษา | | | | t | p | |
|------------------------|--|------|------------------|------|-----|------|------|
| | ปริญญาตรี | | สูงกว่าปริญญาตรี | | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | | |
| 1 | ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู | 3.90 | .48 | 3.90 | .47 | .009 | .993 |
| 2 | ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร | 4.00 | .47 | 3.97 | .46 | .520 | .604 |
| 3 | ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู | 3.91 | .46 | 3.88 | .45 | .515 | .607 |

| | | | | | | | |
|---|------------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| 4 | ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร | 3.93 | .55 | 3.95 | .43 | -.330 | .742 |
| | รวม | 3.94 | .45 | 3.93 | .41 | .176 | .860 |

* $p < .05$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกัน แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

| การเสริมสร้างพลังอำนาจ | ประสบการณ์ในการทำงาน | | | | | | F | p |
|--|----------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|--------------|
| | ต่ำกว่า 5 ปี | | 5-10 ปี | | 10 ปีขึ้นไป | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู | 3.79 | .47 | 4.03 | .42 | 3.96 | .54 | 6.512 | .002* |
| 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร | 3.95 | .46 | 4.03 | .45 | 4.05 | .50 | 1.128 | .325 |
| 3 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู | 3.82 | .46 | 3.96 | .42 | 3.97 | .47 | 3.042 | .050 |
| 4 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร | 3.83 | .59 | 4.05 | .40 | 4.01 | .48 | 5.029 | .007* |
| รวม | 3.85 | .45 | 4.02 | .39 | 4.00 | .47 | 4.362 | .014* |

* $p < .05$

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการส่งเสริมด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ไม่พบความแตกต่าง ส่วนด้านภาพรวม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์ในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ สก็อตและเจฟเฟ้ (Scott and Jaffe, 1991 อ้างถึงใน วนิดา ทิพย์กมลธนกุล, 2562 : 32-33) คือ มีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน และการสร้างทีมงาน ดังนั้น จึงทำให้ระดับความคิดเห็นของครูต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี สุธิกุล (2557 : 100) ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชีรภัทร คงกล้า (2559 : 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้อง ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560 : 119) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาได้สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี สุธิกุล (2557 : 146) ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการให้ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ให้การยอมรับยกย่องให้เกียรติเคารพการตัดสินใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคล และยังคงสอดคล้องกับ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562 : 198) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรและโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาได้มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีการเรียนรู้การทำงาน มีการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารให้โอกาสและมีการมอบอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ให้อิสระในการทำงาน สามารถควบคุมและตัดสินใจ งานในหน้าที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ได้รับการติดต่อสื่อสารเพื่อรับทราบข้อมูลสารสนเทศสำหรับการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญย์สิตา สุทธิชัยขานล (2562 : 830) ศึกษา ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างคณะทำงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aydın Balyer (2017 : 1-18) ศึกษา Teacher Empowerment: School Administrators' Roles พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ด้วยการให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ สร้างความสัมพันธ์ด้วยการไว้วางใจ และการสร้างการประสานงานติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างครู และยังสอดคล้องกับเฉลิมขวัญ จ้านสกุล (2559 : 1) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วยบทบาทที่สมดุลด้วยความร่วมมือ การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานต้องการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และการสื่อสารที่ดี

1.3 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Mohammad Aliakbari and Fatemeh Azimi Amo (2016 : 649-657) ศึกษา The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and Student Achievement พบว่า การสร้างพลังอำนาจด้านความสามารถของครูมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในชั้นเรียนและการสอนที่ช่วยเพิ่ม

ประสิทธิผลขององค์การและการปรับปรุงประสิทธิภาพของนักเรียน ผลการศึกษานี้อาจเป็นประโยชน์สำหรับผู้กำหนดนโยบายในการชี้แนะให้ครูมีความสามารถและความก้าวหน้าในระดับสูงและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์การและโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูด้วยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ แลกเปลี่ยน และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้มี ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการให้อิสระในการทำงาน รวมถึงมีความยืดหยุ่นตามความต้องการ (Scott & Jaffe 1991, อ้างถึงใน ดวงกมล อนุเอกจิตร, 2560 : 33) ซึ่งสอดคล้องกับ อรทัย ปาอ้าย (2558 : ง) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยตามแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์การและการสนับสนุนการวิจัยขององค์การ มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของผู้วิจัยตามแนวคิดแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา และยังสอดคล้องกับ ตรียพล โฉมใส (2563 : 123) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อีกทั้งสอดคล้องกับ สุขวัชร เทพปิ่น และ ศศิครดา แพงไทย (2563 : 217) ศึกษา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุด คือ ด้านการสร้างเจตคติและบรรยากาศที่ดีในองค์การเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : ออนไลน์) เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ ปั่นเหน่งเพชร (2559 : 133)

ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีวุฒิการศึกษา มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ วีรพงศ์ โฆเชิตพิมานเวช และ นียดา เปี่ยมพีชนะ (2561 : 24) ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรและด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ไม่พบความแตกต่าง ส่วนโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เทบบิท (Tebbit, 1993 อ้างถึงใน วนิดา ทิพย์กมลธนกุล, 2562 : 21) ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อถือ หรือการกระทำที่จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในบางครั้งจะเห็นได้จากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่บางครั้งจะไม่ยอมรับในแผนการดำเนินงานขององค์กร แต่จะภูมิใจในงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงระหว่างองค์กร และมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของบุคลากรถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐวุฒิ ปั่นเหนงเพชร (2559 : 137) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับพลังอำนาจระดับบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน และสอดคล้องกับ สุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554 : 6) ศึกษา เสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและสร้างพลังขับเคลื่อนให้ครูแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ฉะนั้นผู้บริหารควรเพิ่มการยอมรับคำยกย่องชมเชยต่อที่สาธารณะจากผู้บริหารและครูได้รับการประเมินความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินการออกแบบวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบการวัดและประเมินผลผู้เรียน อีกทั้งยังผลักดันมีส่วนร่วมตัดสินใจและได้ดำเนินการออกแบบพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานและมีการปรับปรุงแก้ไข สร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ชุมชนที่โรงเรียนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ

3. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ผู้บริหารได้ครูสร้างค่านิยมให้กับเพื่อนร่วมงานในการเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูได้รับมอบหมายให้ดำเนินและตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งได้มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ทำนายเพื่อสร้างภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมครูมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานภายในและนอกสถานศึกษา และผลักดันครูให้เป็นต้นแบบในการทำงานด้านวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรผู้บริหารได้มีกลยุทธ์และการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านกายภาพให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบรรยากาศด้านจิตวิทยาด้วยการกระตุ้นให้ครูรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของครูและได้ให้ครูปฏิบัติงานพิเศษตามความถนัดและตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ หรือคาดว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ควรมีกุ่มตัวอย่างในระดับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูมีพลังอำนาจมากขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมขวัญ จ้านสกุล. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐวุฒิ ปั่นเหน่งเพชร. (2559). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับบุคคลของครูอัตราจ้างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). *การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตรียพล โฉมไสว. (2563). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธัญยลิตา สุรศิษฐ์ชานล. (2562). *ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรภัทร คงกัลป์. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช และ นียดา เปี่ยมพีชนะ. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของบริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. *วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 8 (3), 24-31.
- สุขวัชร เทพปิ่น และ ศศิรดา แพงไทย. (2563). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (5), 217-229.
- สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุมาลี สุธีกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2561. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/08/obec61.pdf>
- อรทัย ปาอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยตามแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา. *ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Aydin Balyer. (2017). Teacher Empowerment: School Administrators' Roles. *Eurasian Journal of Educational Research*. 17 (70), 1-18.
- Cohen, Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. (7th ed). New York : Morrison.
- Mohammad Aliakbari and Fatemeh Azimi Amo. (2016). The Effects of Teacher Empowerment On Teacher Commitment and Student Achievement. *Mediterranean, Journal of Social Sciences*. 7 (4), 649-657
- Scott, Cynthia D., and Dennis T. (1991). *Jaffe. Empowerment: Building a Committed Workforce*. California: Kogan Page Limited.
- Tebbitt, B. V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 23 (1), 18-23.