

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กฤษฎา จันทร์สิงขรณ์¹ ชนมณี ศิลาณิกิจ²

วันที่รับบทความ: 8 ตุลาคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 10 พฤษภาคม 2568

วันตอบรับบทความ: 15 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจครู; ผู้บริหารสถานศึกษา; มาตรฐานวิชาชีพของครู

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kritsada34566@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Teacher Empowerment of School Administrators and Teachers' Work Performance Based on Teacher Professional Standards Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Kritsada Jansingorn¹ Chonmanee Silanookit²

Received: October 8, 2024

Revised: May 10, 2025

Accepted: May 15, 2025

Abstract

This research article aims to examines the level of teacher empowerment of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of teachers' work performance based on teacher professional standards under study; and studies (3) the relationship between teacher empowerment of school administrators and teachers' work performance based on teacher professional standards under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2024. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.99. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The level of teacher empowerment of school administrators under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) The level of teachers' work performance based on teacher professional standards under study overall and for all aspects were expressed at the highest level. (3) The teacher empowerment of school administrators positively correlated at the medium level with the teachers' work performance based on teacher professional standards under study, which was significant at the .01 level.

Keywords: Teacher Empowerment; School Administrator; Teacher Professional Standards

Type of Article: Research Article

¹Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: kritsada34566@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2567, หน้า 20) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 วรรคหนึ่ง กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” 2542) ดังนั้น จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังกล่าว ต่อมาจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง กำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ทั้งนี้ การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา โดยต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภากำหนด (“พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546,” 2546) ด้วยเหตุนี้เอง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ขึ้นมา โดยเฉพาะข้อ 11 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้แก่ (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล (4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (4) จัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และสุดท้าย ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน (3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม (4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” 2556; “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” 2562)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูให้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครุนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะส่งเสริมพลังอำนาจครู โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการบริหารการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้ครูมีบทบาทที่สำคัญและมีอำนาจในการตัดสินใจในกระบวนการจัดการ

เรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน การเสริมพลังอำนาจครูเกิดขึ้นจากการตระหนักถึงความสำคัญของครูในฐานะบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการส่งเสริมคุณภาพของการศึกษา แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยและทฤษฎีทางการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้กับครูจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน รวมถึงส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมพลังอำนาจครูยังสอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา ซึ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ Snodgrass Rangel, Suskavcevic, Kapral, and Dominey (2018) ที่กล่าวว่า หากมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (teacher empowerment) ให้เพิ่มมากขึ้น จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูใช้พลังอำนาจนั้นให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ ทำให้เกิดการพัฒนานในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น เมื่อครูมีพลังอำนาจในการตัดสินใจและมีบทบาทในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากครูจะรู้สึกว่าคุณภาพตนเองมีอำนาจในการกำหนดทิศทางการเรียนและการสอน ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจครูเป็นแนวคิดที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาระบบการศึกษา โดยการเพิ่มบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจให้กับครู จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความพึงพอใจในงาน และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของครู เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

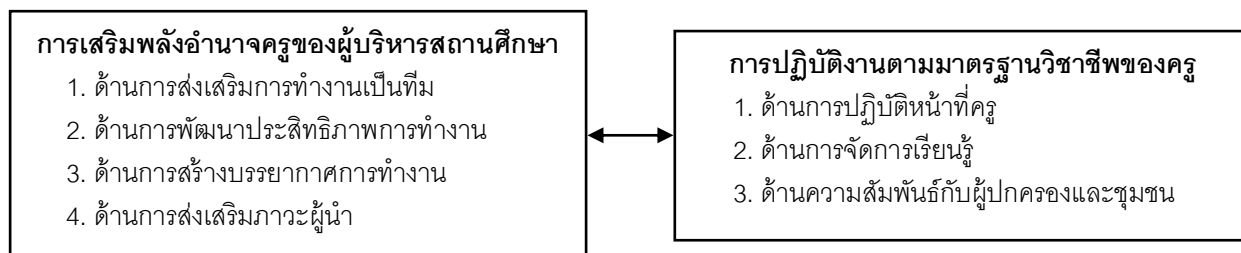
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยของ กนิษฐา ทองเลิศ (2562), กฤตยาภาณุจัน โดพิทักษ์ (2562), ตริยพล โฉมไสว (2563), สุขวัชร เทพปิ่น และศศิธรดา แพงไทย (2563), วรลัญช์ สิงหะ, ธัญเทพ สิทธิเชื้อ และทรงเดช สอนใจ (2566), Hidiroglu and Tanriogen (2020), Rafique and Akhtar (2020), Tanriogen (2022) สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ (1) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (2) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (3) ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน (4) ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ และสังเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 11 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู มีดังนี้ (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้ง

สมมุติฐานได้ว่า การเสริมพลังอำนาจครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13,597 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานครได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_1)	4.40	0.49	มาก	4
2. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (X_2)	4.43	0.46	มาก	2
3. ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน (X_3)	4.43	0.48	มาก	3
4. ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ (X_4)	4.46	0.44	มาก	1
รวม (X_{total})	4.43	0.44	มาก	

จากตาราง 1 การวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.44$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.44$) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.46$) ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.48$) และด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.49$)

2. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 370$)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.56	0.33	มากที่สุด	1
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.53	0.32	มากที่สุด	3
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.54	0.38	มากที่สุด	2
รวม (Y_{total})	4.54	0.30	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.30$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.33$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.38$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.32$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{total}
X_1	.460**	.537**	.407**	.536**
X_2	.462**	.587**	.429**	.564**
X_3	.490**	.595**	.453**	.588**
X_4	.484**	.595**	.457**	.587**
X_{total}	.503**	.613**	.463**	.603**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (Y_{total}) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .603$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ดี โดยใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค และประสบการณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการออกแบบและจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยาภายในองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาความสามารถและทักษะของครู สอดคล้องกับ ยุพิน ภูมิช่วง (2562) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำหรือจัดกระทำโดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ สอดคล้องกับ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ที่กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ กระบวนการพัฒนาบุคคลผ่านการให้สิทธิในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ และกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง ยกย่องความสามารถและเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานรอบข้าง เกิดการสร้างผลงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคคลและผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ ปฐมาภรณ์ สาธุกุล (2565) ที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิวันทร์ดา เสือจอย (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Kiral (2020) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เทคนิค แนวคิด และกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูยังร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของ ระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับ วิวันทร์ดา เสือจอย (2564) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ภัทรวรรณ รอดเจริญ (2562) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยไสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญชนก เจตชาลา (2562) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถและทักษะของครูให้เป็นผู้ที่มีความมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ครู เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน นำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ

ทางวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดการเรียนการสอนโดยนำความรู้และศาสตร์การสอนมาบูรณาการในการวางแผนการสอน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี โดยคำนึงถึงความสุขของผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และทำความเข้าใจบริบทของชุมชน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับ วิวัฒน์ธนา เสือจอย (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชนิกันต์ ศรีนรา (2565) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สุเมธ บุสโร, เก็จกนก เอื้อวงศ์ และกุลชลี จงเจริญ (2563) ที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 1.2 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการบริหารงานที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและบุคลากรทั้งองค์กร
 - 1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรรู้สึกสบายใจ
 - 1.4 ด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารแก่บุคลากรในองค์กร
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ครูควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีผลต่อการศึกษา
 - 2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีทักษะในการวิจัย สร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ครูควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- กฤตยาภาณุจัน ไตพิทักษ์. (2562). การเสริมพลังอำนาจครูเพื่อขับเคลื่อนรูปแบบการบูรณาการจิตสำนึกรักษ์น้ำสู่สถานศึกษากลุ่มน้ำคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 13(1), 20-35.
- ขวัญชนก เจตชาลา. (2562). คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา, 130(พิเศษ 130 ง), 65-71.

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา, 136(พิเศษ 68 ง), 18-20.
- ชนิกานต์ ศรีนรา. (2565). การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ตริยพล โฉมใส. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปฐมภรณ์ สานุกุล. (2565). การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, 116(74 ก), 1-23.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา, 120(52 ก), 1-30.
- ภัทรวรรณ รอดเจริญ. (2562). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรวิทย์ สิงหะ, ธัญเทพ สิทธิเชื้อ และทองเดช สอนใจ. (2566). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 17(3), 99-113.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชวัชร เทพปิ่น และศศิธรา แพงไทย. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(5), 217-229.
- สุเมธ นุสโร, เกจกนก เอื้อวงศ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2563). การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 53-69.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564.) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2567). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) (พิมพ์ครั้งที่ 5). ผู้แต่ง.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Hidiroglu, Y. O., & Tanriogen, A. (2020). Development of teachers' empowerment scale: A validity and reliability study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(4), 753-772.

- Kiral, B. (2020). The relationship between the empowerment of teachers by school administrators and organizational commitments of teachers. *International Online Journal of Education and Teaching*, 7(1), 248-265.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Rafique, A., & Akhtar, M. M. S. (2020). Effect of demographic variables of university teachers on their perceived teacher empowerment. *Bulletin of Education and Research*, 42(3), 241-256.
- Snodgrass Rangel, V., Suskavcevic, M., Kapral, A., & Dominey, W. (2018). A revalidation of the school participant empowerment scale amongst science and mathematics teachers. *Educational Studies*, 46(1), 117-134.
- Tanriogen, Z. M. (2022). Does empowerment effects the quality of work life?. *Shanlax International Journal of Education*, 11(S1), 96-103.