

การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
Development of Indicators for the Empowerment Mindset of School
Administrators in Small Schools under the office of Surin Primary
Educational Service Area 2

ภาณุวัชร สุวรรณแสง^{1*}, และดาวรรณ ถวิลการ²

Panuwat Suwansaeng^{1*}, and Dawruwan Thawinkarn²

¹นักศึกษาลัทธิสุทธปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Doctor of Philosophy students in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : panuwat.suw@kkumail.com

DOI : 10.65205/jasrru.2025. 2393

Received : March 28, 2025; Revised : March 30, 2025; Accepted : October 31, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำนวน 240 คน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อเสนอแนวทางการกรอบความคิดการเสริมพลัง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1.ผลตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบกรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีกลมกลืนของโมเดลกรอบความคิดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคส์แควร์ (χ^2) เท่ากับ 10.377 ค่าองศาอิสระ(df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ(P-Value) เท่ากับ 0.3208 แสดงว่าค่าไคส์แควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนการประมาณพารามิเตอร์(RMSEA) เท่ากับ 0.025 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.020 ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.996 แสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ด้าน 7 แนวทาง

คำสำคัญ (Keywords) : การเสริมพลัง, ตัวบ่งชี้, กรอบความคิด

Citation : Suwansaeng, S., & Thawinkarn, D. (2025). Development of Indicators for the Empowerment Mindset of School

Administrators in Small Schools under the office of Surin Primary Educational Service Area 2. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(5), 103-114. <https://doi.org/10.65205/jasrru.2025. 2393>



Abstract

This research aims to: 1) To investigate the components and indicators for the empowerment mindset of school administrators in small schools under the office of Surin primary educational service area 2 2) To examine the coherence and consistency for the empowerment mindset of school administrators in small schools under the office of Surin primary educational service area 2 3) To explore the development approach of the indicator model for the empowerment mindset of school administrators in small schools under the office of Surin primary educational service area 2. The sample group consists of 240 school leaders and teachers from small schools under the office of Surin primary educational service area 2, selected through stratified random sampling. The research instruments include a 5-point Likert scale questionnaire, with a reliability coefficient of 0.956, and a semi-structured interview to propose guidelines for the empowerment mindset. Data analysis was conducted using reference statistics through a software program for confirmatory factor analysis

The examination of the coherence and harmony of the empowerment mindset of school administrators in small schools with empirical data showed that the model's goodness-of-fit index met the established criteria. Specifically, the chi-square value (χ^2) was 10.377, with 9 degrees of freedom (df), and the statistical significance (P-Value) was 0.3208, indicating that the chi-square value was not statistically significant. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was 0.025, the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) was 0.020, the Comparative Fit Index (CFI) was 0.999, and the Tucker-Lewis Index (TLI) was 0.996. These results demonstrate that the research model is in good harmony with the empirical data. Additionally, there are four key areas and seven development approaches for the empowerment mindset of school administrators in small schools

Keywords : Empowerment , Indicators , Mindset

บทนำ (Introduction)

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานให้เด็กและเยาวชนมีอุปนิสัยที่ดี ใฝ่รู้ และมีทักษะในการสร้างอาชีพตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ จากผลกระทบกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจึงต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีมุมมองความคิด ทักษะที่ดีเกี่ยวกับการเสริมพลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) กรอบความคิด (Mindset) เป็นความเชื่อที่ฝังรากลึกในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม โดยเชื่อว่า ความคิดและทัศนคติที่ได้รับจากประสบการณ์จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเอง กรอบความคิดจึงเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายในชีวิต (Dweck, 2006)

Citation : ภาณุวัชร สุวรรณแสง, และ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2568). การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียน



ขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(5), 103-114.

<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2393>

หากบุคคลได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากรอบความคิดให้ดีขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบความคิดการเสริมพลัง (Empowerment Mindset) เป็นชุดความคิดในการเสริมแรงที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแสดงการยอมรับชื่นชม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้ (Gibson, 1991) การเสริมพลัง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ การเสริมพลังต้องดำเนินการตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย แนวทางและวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกตระหนักในความรับผิดชอบของงาน กระตุ้นให้ทำงาน รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังเป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน องค์กรมี ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมพลังของครูในสถานศึกษา และเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (ภาวินี อนามัย, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่าสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้วยการเป็นองค์กรคุณภาพ สู่อนาคตที่ยั่งยืน โดยมีพันธกิจที่สำคัญคือการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ จึงได้มีการวางกลยุทธ์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายโดยการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญคือการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่แก่เพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2567) การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาโดยมีกรอบความคิดการเสริมพลังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร กระทั่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

จากความสำคัญข้างต้นที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยนำไปสู่การสร้างโมเดลการวัดที่สามารถทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลของการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

Citation : Suwansaeng, S., & Thawinkarn, D. (2025). Development of Indicators for the Empowerment Mindset of School



Administrators in Small Schools under the office of Surin Primary Educational Service Area 2. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(5), 103-114. <https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2393>

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

Rappaport (1987) กล่าวว่า กรอบความคิดการเสริมพลัง หมายถึงการช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าพวกเขามีอำนาจในการเลือกและมีส่วนร่วมในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของพวกเขา การเสริมสร้างพลังนี้เป็นการช่วยเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง และทำให้บุคคลนั้นสามารถใช้ทักษะในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

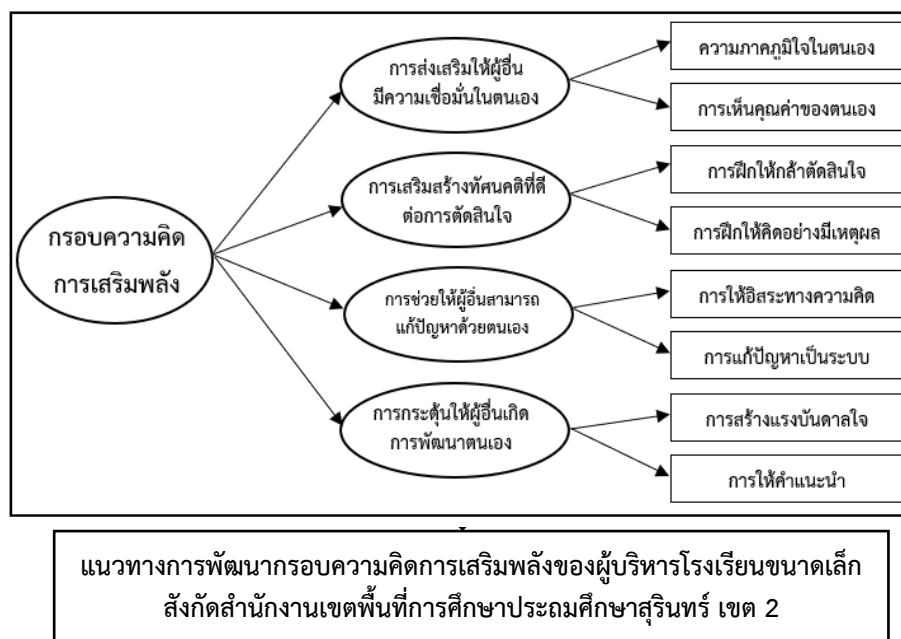
Thomas & Velthouse (1990) กล่าวว่า กรอบความคิดการเสริมพลัง หมายถึงการส่งเสริมให้ผู้อื่นมองเห็นคุณค่าและความหมายในงานที่ตนเองกำลังดำเนินการอยู่ รวมถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน เชื่อว่าตนสามารถดำเนินการงานนั้นได้อย่างเต็มที่และมีความสามารถในการเลือกวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Gibson (1991) กล่าวว่า กรอบความคิดการเสริมพลัง หมายถึงแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงการยอมรับชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเองรวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า กรอบความคิดการเสริมพลัง หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นในความสามารถ โดยส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญได้ด้วยตนเอง ซึ่งช่วยส่งเสริมศักยภาพและความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง การเสริมพลังนี้ทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจภายในที่ช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการเสริมพลัง ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นโมเดลการวัดกรอบแนวคิดการเสริมพลังสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประกอบด้วยจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจ 3) การช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ 4) การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาด้านตนเอง (Rappaport, 1987; Thomas & Velthouse, 1990; Gibson, 1991; Chandler, 1992; Spreitzer, 1995; Zimmerman, 1998; Gibson, 2003; Parker et al, 2010)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในขั้นตอนนี้ได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เกี่ยวกับตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหาร แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้กรอบแนวคิดการเสริมพลังสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 778 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการใช้สูตรส่วนกำหนดกลุ่มตัวอย่างต่อพารามิเตอร์คืออย่างน้อย 10-20 เท่าของพารามิเตอร์ (มีจำนวน 12 พารามิเตอร์) (Hair et al, 2010) ผู้วิจัยเลือก 20 เท่าของพารามิเตอร์จึงมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครู

ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 240 คน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยมีหน่วยการสุ่มคือ อำเภอ และเครือข่ายคุณภาพการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามกรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 1 ชุด มี 2 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการตอนที่ 2 สอบถามระดับกรอบความคิดการเสริมพลังสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งเสนอผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารและครูสังกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่มีประสิทธิภาพการทดลองใช้ (Try Out) เท่ากับ 0.956

การวิเคราะห์ข้อมูล

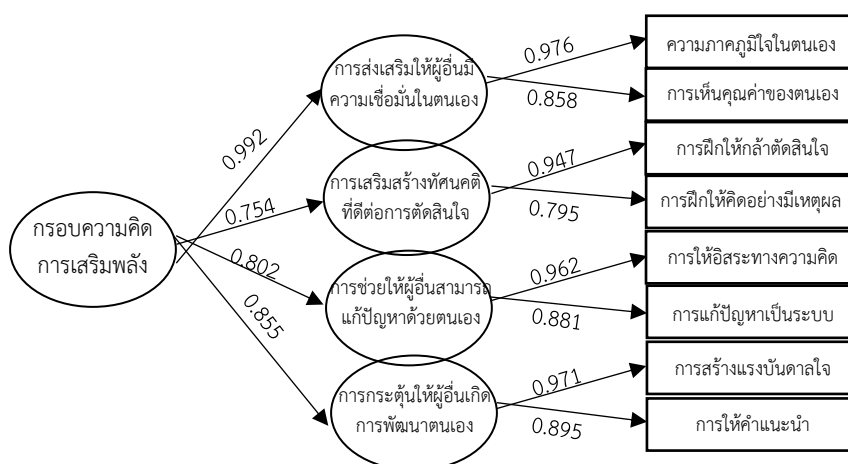
การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติบรรยายใช้การแจกแจงความถี่และหาร้อยละสำหรับการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสถิติอ้างอิงดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ของประภฤติยา ทักษิณ (2559)

ระยะที่ 3 การสร้างแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในขั้นตอนนี้ศึกษาจากการเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบกรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีกลมกลืนของโมเดลกรอบความคิดการเสริมพลัง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไค์สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 10.377, ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9, ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.3208 แปลว่าค่าไค์สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.025, ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.020, ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 และค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.996 แปลว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบกรอบความคิดการเสริมพลัง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบกรอบความคิดการเสริมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.754 – 0.992 สามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\beta = 0.992$) 2) การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาตนเอง ($\beta = 0.855$) 3) การช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\beta = 0.802$) 4) การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจ ($\beta = 0.754$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบกรอบความคิดการเสริมพลัง

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
	β	S.E.	T	
1. การส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.992	0.032	12.012	0.984
2. การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจ	0.754	0.098	9.037	0.890
3. การช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	0.802	0.059	14.038	0.826
4. การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาตนเอง	0.855	0.053	17.359	0.919

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของความคิดการเสริมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า

1) การส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.976 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.375

2) การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาดตนเอง เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในมากที่สุดอันดับที่สอง องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.971 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.628

3) การช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับสาม องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การให้อิสระทางความคิด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.962 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.6150.253

4) การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การฝึกให้กล้าตัดสินใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.947 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.500 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดการเสริมพลังสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
	β	S.E.	T	
1. การส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.992	0.032	12.012	0.984
1.1 ความภาคภูมิใจในตนเอง	0.976	0.063	5.959	0.375
1.2 การเห็นคุณค่าของตนเอง	0.858	0.057	4.844	0.277
2. การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจ	0.754	0.098	9.037	0.890
2.1 การฝึกให้กล้าตัดสินใจ	0.947	0.077	6.497	0.500
2.2 การฝึกให้คิดอย่างมีเหตุผล	0.795	0.058	5.495	0.319
3. การช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	0.802	0.059	14.038	0.826
3.1 การให้อิสระทางความคิด	0.962	0.054	11.464	0.615
3.2 การแก้ปัญหาเป็นระบบ	0.881	0.055	8.709	0.476
4. การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาดตนเอง	0.855	0.053	17.359	0.919
4.1 การสร้างแรงบันดาลใจ	0.971	0.047	13.484	0.628
4.2 การให้คำแนะนำ	0.895	0.051	9.784	0.502

2. แนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลังสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลัง กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 การส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแนวทางคือ 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นมิตรและเข้าถึงได้ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาดตนเองอย่าง

Citation : ภาณุวัชร สุวรรณแสง, และ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2568). การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียน



ขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(5), 103-114.

<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2393>

ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านที่ตนเองสนใจ 3) ยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางความคิด และให้การยกย่องบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการตัดสินใจ มีแนวทางคือ 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีสิทธิในการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ โดยเริ่มจากการมอบหมายภารกิจที่สามารถรับผิดชอบได้ในระดับที่เหมาะสม โดยอาจเริ่มจากเรื่องที่ไม่ซับซ้อน เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการตัดสินใจ ผู้บริหารควรยอมรับผิดชอบ และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ โดยมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

2.3 การช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีแนวทางคือ 1) การมอบอิสระให้แก่บุคลากรในการคิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการแก้ปัญหาอย่างเพียงพอ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บทบาทของผู้บริหารจะเน้นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างเหมาะสม เมื่อมีความจำเป็น แต่ไม่แทรกแซงกระบวนการแก้ปัญหาของบุคลากร

2.4 การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาตนเอง มีแนวทางคือ 1) ผู้บริหารควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองตามความสนใจและความสามารถส่วนบุคคล 2) ให้คำแนะนำที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของตนได้อย่างเต็มที่

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของกรอบความคิดการเสริมพลังสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของกรอบความคิดการเสริมพลัง ด้านการส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการเสริมพลังให้บุคลากรนั้น ผู้บริหารควรจะต้องมีกรอบความคิดการเสริมพลังที่เริ่มจากการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้บุคลากร เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในตนเองแล้วนั้นย่อมสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งถือได้ว่าการมีกรอบความคิดการเสริมพลังนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Honold (1997) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หากผู้บริหารมีกรอบความคิดการเสริมพลังแล้วย่อมบริหารจัดการได้ง่าย เนื่องจากการเสริมพลังเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความสามารถไปถึงเป้าหมายได้ เป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลัง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า แนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลัง ด้านการช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีแนวทางในการพัฒนาที่น่าสนใจ คือ การกำหนดบทบาทของผู้บริหารที่จะเน้นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำอย่างเหมาะสม เมื่อมีความจำเป็น แต่ไม่แทรกแซงกระบวนการแก้ปัญหาของบุคลากร ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารที่มีกรอบความคิดการเสริมพลังควรปฏิบัติ เพราะหากผู้บริหารไม่ไว้วางใจเข้าไปแทรกแซงการจัดการปัญหาโดยไม่ปล่อยให้บุคลากรได้แก้ปัญหาด้วยตนเอง จะส่งผลให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในตนเองได้ ซึ่งถ้าหากผู้บริหารไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรได้แก้ไขปัญหายด้วยตนเอง

Citation : Suwansaeng, S., & Thawinkarn, D. (2025). Development of Indicators for the Empowerment Mindset of School



Administrators in Small Schools under the office of Surin Primary Educational Service Area 2. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(5), 103-114. <https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2393>

ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยความมั่นใจ และย่อมส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่บุคลากร โดยสามารถใช้แนวทางที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้

1.2 แนวทางการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีแนวทางที่สำคัญหลายด้าน ผู้บริหารสามารถนำแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอไว้ไปใช้ในการพัฒนากรอบความคิดการเสริมพลังของตนเองได้ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการช่วยให้ผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง ที่ผู้บริหารควรศึกษาแนวทางและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังทำให้ทราบถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญซึ่งสามารถนำไปต่อยอดเพื่อใช้ในการทำวิจัยประเภท การวิจัยและพัฒนา Research & Development (R&D) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดการเสริมพลังได้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2562 เรื่องนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปงบประมาณ 2562*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- ประกฤษฏิตยา ทักษิโณ. (2559). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย LISREL และ MPLUS: ความรู้พื้นฐานก่อนการวิเคราะห์*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ภาวินี อนามัย. (2564). *โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567*. คนเมื่อ 25 ธันวาคม 2567, จาก [http:// www.srn2.go.th](http://www.srn2.go.th)
- Chandler, G.E. (1992). *The Source and Process of Empowerment*. Nursing Administration Quarterly, 16, 65-71
- Gibson, C. H. (1991). *A Concept Analysis of Empowerment*. Journal of Advanced Nursing, 16, 354-361.
- Gibson, J. L. (2003). *The empowerment dynamic: The new competitive advantage*. Journal of Business Venturing, 18(1), 95-108

Citation : ภาณุวัชร สุวรรณแสง, และ ดาวรรณณ ธิวลการ. (2568). การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียน



ขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 3(5), 103-114.
<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2393>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Honolnd, L. (1997). *Areview of the Literature on Empowerment*. Empowerment in Organizations, 5(4), 202-211.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2010). *Designing a safer and more empowering work environment: The mediating role of psychological empowerment*. Journal of Occupational Health Psychology, 15(3), 340-351.
- Rappaport, J. (1987). *Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology*. American Journal of Community Psychology, 15(2), 121-148.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation*. Academy of Management Review 15(4), 666-681
- Zimmerman, M. A. (1995). *Psychological empowerment: Issues and illustrations*. American Journal of Community Psychology, 23(5) 581-599



Citation : ภาณุวัชร สุวรรณแสง, และ ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2568). การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียน



ขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(5), 103-114.

<https://doi.org/10.65205/jasrru.2025.2393>