
แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

GUIDELINES TO DEVELOP TEACHERS' JOB EMPOWERMENT OF SCHOOLS

UNDER THE OFFICE OF TAK BASIC EDUCATION ZONE 2

พัชรี บุญนาคแย้ม*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา อ่วมปัญญา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชีระ ภักดี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 และ 2) หาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอำนาจ รองลงมาคือ ด้านการได้รับความไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการได้รับโอกาส

*ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.1 ด้านการได้รับอำนาจ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมประจำเดือนเพื่อแจ้งข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู

1.2 ด้านการได้รับโอกาส พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ การสัมมนาทั้งนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง และได้เข้าร่วมอบรมระยะสั้นหรือระยะยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการได้รับอิสระ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานโดยผู้บริหรไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู

1.4 ด้านการได้รับความไว้วางใจ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู

1.5 ด้านการได้รับความเคารพ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งในสถานศึกษา มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับอำนาจ คือ วางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อในการจัดกิจกรรมต่างๆโดยให้ครู คณะกรรมการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

2.2 ด้านการได้รับโอกาส คือ ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีการประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่

2.3 ด้านการได้รับ คือ ผู้บริหารคอยแนะนำให้คำปรึกษา ดูแล ติดตาม การดำเนินงานของครูอย่างเป็นกันเอง

2.4 ด้านการได้รับความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากร ผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน และ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน

2.5 ด้านการได้รับความเคารพ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานสร้างความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโรงเรียนในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมกันวางแผน จนกระทั่งการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study job empowerment of teachers in schools under Tak Educational Service Area office 2 and 2) find the guidelines to develop job empowerment of teachers in school under Tak Educational Service Area office 2. The samples were 302 teachers in schools under Tak Educational Service Area office 2 during the academic year 2006. The research instruments were a rating scale questionnaire and an interview form. Data were analyzed by mean, standard deviation and content analysis.

The research findings were as follows :

1. Job empowerment of teachers in school under Tak Educational Service Area office 2 were shown as follows.

In general, job empowerment of teachers in school under Tak Educational Service Area office 2 was at a moderate level. When considering each aspect, all receiving opportunity was at a low level.

1.1 In general, power receiving was at a moderate level. When considering each item, it was found that the item with the highest mean were monthly meeting and working empowerment.

1.2 In general, opportunity receiving was at a moderate level, when considering each item, it was found that academic meeting or a seminar and short term or long term participation to training were the highest mean.

1.3 In general, Freedom receiving was at a moderate level. When considering each item, it was found that teachers could do the job without close supervision was the highest mean.

1.4 In general, trust receiving was at a moderate level. When considering each item, it was found that the administrators were confident in working was the highest mean.

1.5 In general, respect receiving was at a moderate level when considering each item , it was found that which the administrators acted as one of the schools' personnels was the highest mean.

2. The guidelines to develop teacher's job empowerment of teachers in schools under Tak Educational Service Area office 2 were shown as follows :

2.1 Regarding power receiving, it was recommended that teachers and schools committees participate in providing budget.

2.2 Regarding opportunity receiving, it was suggested that teachers participate in participatory administration especially holding a meeting to solve the problems or vetoing for working.

2.3 Regarding freedom receiving, it was suggested that the administrators provide informal supervision.

2.4 Regarding trust receiving, the administrators trust the personnels and assign a job by personnels duties.

2.5 Regarding respect receiving, it was suggested that the administrators give a chance for personnels to participate in planning and evaluation.

Key Words : Teacher's job Empowerment

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 - 2549) ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรคนเป็นหลัก เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และการศึกษาก็เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความรู้ ความคิด มีทักษะ และเจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม มีความสามารถพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญ คือ การพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงมีเป้าหมายที่มุ่งปลูกฝัง อบรม พัฒนาคุณภาพการศึกษาและชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ มีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไป

ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล พลเมืองให้มีคุณลักษณะ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม คือ ครู และการที่จะทำให้ครูทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ช่วยสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของผู้เรียนและสถานศึกษา (สมชาย บุญศิริเกสซ์ 2545 : บทนำ)

การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล หน่วยงาน สภาพการณ์ที่ส่งผลกระทบกันทำให้เกิดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลระดับหนึ่ง พัฒนาเพิ่มพูนหรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปรากฏผลทางความคิด การกระทำ และผลงานที่เป็นประโยชน์กับบุคคล องค์กร และสิ่งแวดล้อม (วินัย พลสิทธิ์ 2547 : บทนำ)

แคนเตอร์ (Kanter) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและยินยอมให้บุคลากรมีการเติบโต โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงอำนาจและเข้าถึงโอกาสได้โดยง่ายด้วยการให้ข่าวสารข้อมูล ให้มีการสนับสนุนให้ทรัพยากรให้โอกาสเพียงพอ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้บุคลากรนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่เต็มศักยภาพนั้นย่อม หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ รัตนาลือวานิช (2539 : 4) ได้เสนอการดูแลศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา แต่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่มให้เกิดขึ้นเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ทีมงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจ ดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเติบโตและเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษานั้นเป็นผลให้ครูได้ค้นพบตัวเองและเกิดการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านการยอมรับ และการประสบความสำเร็จในชีวิต ครูจึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานตลอดเวลา รวมทั้งมีความสามารถ ความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการและตัดสินใจ พบว่า ความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจในการทำงานทุกกระบวนการ และการมีส่วนร่วมยังก่อให้เกิดผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจ หรือ

1. การได้รับอำนาจ คือ ครูได้รับข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมสนับสนุน และทรัพยากร จากสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่มีให้ไม่ทั่วถึง เช่น อุปกรณ์ทางการสื่อสาร แผนการจัดการเรียนการสอน คู่มือและเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ เนื่องจากสภาพทางด้านภูมิศาสตร์ของที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกัน สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนครูแตกต่างกัน และงบประมาณที่ได้ในการบริหารมีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้การได้รับอำนาจทางด้านที่กล่าวมาไม่สะดวกเท่าที่ควร

2. การได้รับโอกาส คือ ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ได้รับคำยกย่องชมเชย การยอมรับ ที่ปฏิบัติงานอยู่น้อย เนื่องจากขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู จากสภาพปัญหาของการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่น ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอันเกิดจากโรคภัยไข้เจ็บ การสู้รบตามแนวชายแดน และปัญหายาเสพติด จึงเป็นปัญหาที่ทำให้ข้าราชการครูเขียนขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมของตนเองเป็นส่วนมาก

3. การได้รับอิสระ คือ ครูไม่ได้รับการยอมรับทางแนวความคิดเนื่องจากผู้บริหารใช้การบริหารงานแบบขาดการมีส่วนร่วม

4. การได้รับความไว้วางใจ คือ ครูไม่ได้รับมอบหมายงานตามที่ตนเองมีความสามารถ ผู้บริหารมอบหมายงานเฉพาะผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้บริหาร

5. การได้รับความเคารพนับถือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รับฟังความคิดเห็นของครูหรือผู้ปฏิบัติงานโดยตรงมักรับฟังความคิดเห็นของคนเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

จากประเด็นปัญหาทั้ง 5 ที่กล่าวมาย่อมจะส่งผลต่อการทำงานของครูโดยตรง และยังกระทบถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียนอีกด้วย จึงต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติของครู ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทางด้านการพัฒนาบุคลากรครูให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยดำเนินการดังนี้คือ จัดอบรมสัมมนาทางด้านวิชาการ การศึกษาคูณ การประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรครูที่ได้รับการพัฒนาจึงเกิดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้กับนักเรียนของตนที่รับผิดชอบมีความรู้ ความคิดเพิ่มขึ้นในการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในด้านการดำเนินชีวิต ท้นต่อเหตุการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และด้านทางจิตใจอารมณ์ ควบคู่กับคุณธรรมที่เกิดกับตัวนักเรียนในสถานศึกษาของบุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ การวางแผน และโครงการโดยเฉพาะแผนพัฒนาบุคลากรสายผู้สอน ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยนำเสนอขั้นตอนการดำเนินวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,390 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และกลุ่มตัวอย่างครูได้มาโดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ

1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรใน แต่ละชั้นภูมิ

1.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากครูในโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โดยสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของรัตนา ลือวานิช (2539 : 28-29) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้ใน 5 ด้าน คือ

1. การได้รับอำนาจ ประเด็นสำคัญ 3 ด้าน คือ

1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร

1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

1.3 การได้รับทรัพยากร

2. การได้รับโอกาส

2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ

2.3 การยกย่องชมเชยยอมรับ

3. การได้รับอิสระ

4. การได้รับความไว้วางใจ

5. การได้รับความเคารพ

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขั้นตอน
ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาตามกรอบแนวคิด แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อดำเนินการในลำดับต่อไป

4. นำเสนอร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไข เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. เป็นอาจารย์ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านการสอนสาขาการบริหารการศึกษา หรือมีแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

2. มีประสบการณ์เป็นคณะทำงานพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2

3. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

5. หาความสอดคล้องตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item- Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงและแก้ไข เพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่มีในกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยฯ แล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับผู้บริหารโรงเรียน และบางส่วนจัดส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ
 2. ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การหาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยการสัมภาษณ์

1. ผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์หา

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในสถานศึกษาที่ดีเด่น
2. เคยมีประสบการณ์เป็นคณะทำงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2
3. เคยทำงานด้านการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้
 - 1.1 นำประเด็นที่ได้จากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์

1.2 นำคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เสนอกรรมการที่ปรึกษามาพิจารณาแก้ไข

1.3 แก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของกรรมการที่ปรึกษา

1.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ต่อไป

2. กล้องถ่ายรูป

3. เทปบันทึกเสียง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วทำการแจกแจงความถี่

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามของแนวทางที่ได้จาก

ขั้นตอนย่อยที่ 1 โดยดำเนินการดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ให้ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นคนกลุ่มเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลตามขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. นำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างข้อคำถาม
2. ร่างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและนำเสนอแก้ไข
4. แก้ไขตามคำแนะนำของกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. จัดพิมพ์แบบสอบถาม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. จัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมทางไปรษณีย์
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองบางส่วน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กำหนดคะแนนเฉลี่ย 2.70 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์การยอมรับว่าแนวทางพัฒนา การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 มีความเหมาะสม

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านการได้รับอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับอำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมประจำเดือนเพื่อแจ้งข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ การที่ผู้บังคับบัญชาให้พลังผลักดันแก่ครูในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดประชุมประจำเดือนเพื่อแจ้งข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติ ถือเป็นการที่ครูในสถานศึกษา ได้รับข้อมูลข่าวสารข้อความรู้ต่าง ๆ หรือข้อเท็จจริง ตลอดจนความเคลื่อนไหวภายในองค์กรหรือนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานด้านการจูงใจ บุคคลมีพลังอำนาจที่เป็นพลังความสามารถที่ต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นเหตุจูงใจภายในที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคคล (Muchinsky 2000 : 414) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะบุคลากรในองค์กรจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับตัวขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยเริ่มต้นของการบริหารจัดการ โดยที่บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการจัดสรรและจัดการทรัพยากรอีก 3 ประการ คือเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรทั้งในด้านการงานและการดำรงชีวิตก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความผูกพันที่มีต่อองค์กร เช่น องค์กรมีความมั่นคง การงานได้รับความก้าวหน้า เห็นความสำเร็จในการทำงาน ได้รับเงินเดือนคุ้มค่า สวัสดิการดี มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น (Block 1988 ; Scott and Jaffe 1991 อ้างถึงใน ประวิต เอรารวรรณ์ 2539 :7)

สำหรับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับอำนาจ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา อันดับแรก คือให้มีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยให้ครู คณะกรรมการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลให้อำนาจที่เป็นทางกรนั้นเป็นที่ยอมรับในการทำงาน และเป็นจุดริเริ่มของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การวางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมให้ครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับโอกาสในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ การสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของคินลอว์ (Kinlaw 1995) ซึ่งเสนอว่ารูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ประกอบด้วยสองส่วน คือ ขั้นตอน (Steps) และสารสนเทศนำเข้า (Information Inputs) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ขั้นตอน (Steps) ตั้งแต่การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (Set Goals and Strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนถึงการฝึกอบรม (Train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างอำนาจนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนสารสนเทศนำเข้า (Information Inputs) นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Meaning of Empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วการได้รับโอกาส (Opportunity) เป็นความคาดหวังในการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการและการทำงานระหว่างแผนก การได้รับโอกาสตามแนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter)

สำหรับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับโอกาส พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา อันดับแรก คือ ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีการประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่ สอดคล้องกับประวิต เอรารวรรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลัง

1.3 ด้านการได้รับอิสระ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับอิสระโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ต้องนิเทศอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัตน ลือวานิช (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการผลการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของโรงพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านการได้รับการเคารพและอิสระอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการครูได้รับอิสระ ทำให้ครูมีเสรีภาพทางความคิด มีอิสระในการกระทำ และสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง ส่งผลให้มีความเป็นตัวของตัวเอง ดังที่ เทบบิท (Tebbitt 1993 : 18-23, อ้างถึงใน ฌฎฎิกา กุลกาญจนาชีวิน 2539 :26) กล่าวว่าไว้ว่าการได้รับอิสระของครูทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร มีการควบคุม ดูแลองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้ร่วมงาน บุคลากรเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และบุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์(Vision) พันธกิจ (Mission) ร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ในการเนนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับอิสระ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา อันดับแรก คือเสนอให้ผู้บริหารคอยแนะนำให้คำปรึกษา ดูแล ติดตาม การดำเนินงานของครูอย่างเป็นกันเอง ส่งเสริมความร่วมมือสัมพันธ์ภาพอันดีงาม

1.4 ด้านการได้รับความไว้วางใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับความไว้วางใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับทیبลาสและบลาส (Blase & Blasé 1994 : 52-55) ได้กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูไว้ว่าการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน และสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ ซึ่งในการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกันและต้องเกิดประโยชน์ เกิดผลดีกับทุกคนทุกฝ่าย ส่งผลให้การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ และให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้เต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีของเดวิด ซี. เมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) กล่าวถึงการจูงใจทางความสำเร็จ (Achievement Motivation) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ชั้น คือ 1) ความ

สำหรับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับความไว้วางใจ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน และผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน สอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์ (Brown 1986 : 57 - 62, อ้างถึงใน ญัตติกาล กุลกาญจนาชีวิน 2539 : 45-46 ; รัตนา ลือวานิช 2539 :28) ซึ่งสรุปแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ว่า หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการดูแลอย่างดีจากผู้บริหาร โดยได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือในความสามารถ ให้อิสระในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตของวิชาชีพ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 ด้านการได้รับความเคารพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการได้รับความเคารพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลหนึ่งในสถานศึกษา มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารยอมรับความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนที่ทุกคนต้องเรียนรู้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับลาซซิงเจอร์ และชาเมียน (Laschinger and Shamian 1994 : 38-47 อ้างถึงใน สุพิศ กิตติรัชดา 2538 : 27-29) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การรับรองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำ (Endorsement) ให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (Backing) ให้การยอมรับ (Approval) และให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย (Legitimacy) ผู้บริหารต้องมีการแสดงออกที่พิเศษหรือแสดงออกถึงการตัดสินใจที่รอบคอบ ต้องสามารถเผชิญกับนวัตกรรมใหม่ๆ มีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการทำงาน นอกจากนี้การได้รับการ

สำหรับแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านการได้รับความเคารพ อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานสร้างความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโรงเรียนในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมกันวางแผนจนกระทั่งการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซัลลิวน (Sullivan, 1981 อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเกสซ์ 2545 : 60) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาและระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า อาจารย์ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมากที่สุด อาจารย์ใหญ่ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความเป็นอิสระในระดับสูงมักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้และได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะคิดว่าตนเป็นผู้มีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น แต่ก็ควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ไว้สำหรับเรื่องที่สำคัญบางประการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ด้านการได้รับอำนาจ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู อันดับแรกคือให้มีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยให้ครู คณะกรรมการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีการกำหนดวาระของการพิจารณาวางแผนการใช้งบประมาณในวาระของการประชุมทุกครั้ง และในการประชุมแต่ละครั้งผู้บริหารควร

2. จากผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูด้านการได้รับโอกาส อันดับแรก คือ ใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีการประชุมคณะครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และคณะครู เพื่อสร้างความคุ้นเคยและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการดำเนินการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารมีประสบการณ์เกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของโรงเรียนอื่น ๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐริกา กุลกาญจนาชีวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานพยาบาล และเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ประวิต เอรารวรรณ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

วินัย พลสิทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2547.

สมชาย บุญศิริเกสซ์. การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เขตการศึกษา 8. ปรินญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2545.

สามัญศึกษา, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การวิเคราะห์สาระสำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.

สุพิศ กิตติรัชดา. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.

Muchinsky, Paul M. *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and*

Organizational Psychology. 6th ed Australia : Wadsworth, 2000.