



การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Teachers Empowerment in Schools under The Office of Khon Kaen Primary Education Service Area 1

ลำไพพัชร สัจจันทร์ฮอด^{1*} และ ดาวยุวรรณ ถวิลการ²

Lampaipat Seejanhod ^{1*} and Dawruwan Thawinkarn ²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน และ 2) ศึกษาวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 162 โรงเรียน จำนวน 1,710 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 429 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีคุณภาพด้านความตรงและความเที่ยงตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครู จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์คือเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับในเชิงประจักษ์ และโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอการวิจัยในรูปแบบรายงานเชิงบรรยาย

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร 2) ด้านการสร้างทีมงาน 3) ด้านสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 5) ด้านการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน

2. วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน 3) จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน 4) ครูได้รับสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ด้านการสร้างทีมงาน ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม 2) ครูร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ส่งเสริมให้

*Corresponding author Mobile: +66 (0) 857544849

E-mail address: Pai202010@hotmail.com

ทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข่าวสารให้กันและกัน ด้านสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตน
- 2) ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ
- 3) ครูมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจนประสบความสำเร็จ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ได้แก่
- 1) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานของโรงเรียน
- 2) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

ด้านการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้ครูมีความขยันมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ส่งเสริมเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อความรู้ก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และ 4) การยกย่องชมเชยครูจากผลงาน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน, การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

Abstract

The objectives of this research were to; 1) investigate the existing level of teacher empowerment in the schools under the jurisdiction of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, 2) observe the processes for teacher empowerment practiced among the participating schools. The descriptive research discipline was used for data analysis. The participants were 429 school teachers and directors who were selected out of the total of 1,710 population via a stratified random sampling from 162 schools. The five-scale questionnaires that were endorsed by the evaluators to have acceptable content validity were used for data collection. The SPSS program for excel was used for the evaluation of frequency, percentage, and standard deviation. The target groups were 3 teachers and 3 directors Indicator is school would have accepted, empirical administration and school best practice who were selected via a specific random process. The content analysis was used for data interpretation and descriptive methodology was used for the presentation of the findings.

The following results were observed:

1. The overall evaluation of teacher empowerment in the schools for Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 was reported at a “high” level. The itemized study showed that all factors relating to the teacher empowerment were rated at a “high” level. Based on the high to low rated scores the itemized factors can be ranked as follows; 1) the creation of organizational atmosphere, 2) the creation of working teams 3) the creation of leadership 4) the support for organizational collaboration and 5) the creation of motivation.

2. The processes or measures that had been taken in order to bring about the level of teacher empowerment in different areas were observed. The organizational atmosphere was created by the exploitation of; 1) creating a shared vision 2) involving teachers in school activities 3) making supportive working environments 4) providing equal chances and rights at work for all teachers. The creation of working teams was supported by; 1) having school directors who support team work 2) encouraging teachers to use collective methods for problem solving and 3) sharing of information and successful experiences. The leadership development was found to be related to different practices including;

1) being modeled by the school director 2) encouraging the teachers to take the leading role when performing tasks and 3) having chances to help other teachers to accomplish their work. In addition, it was observed that the measures that were necessary for the collaboration in the schools included; 1) involving teachers in allocating schools' policies 2) teachers participating in the schools' activities, and 3) teachers raising their opinions in meetings. Finally, the teachers' motivation were raised via; 1) stimulating teachers about their work 2) encouraging teachers to perform at their ultimate capacity at work 3) supporting teachers with professional development and 4) giving complements and positive feedback about their work.

Keywords: Teachers Empowerment, Making Supportive Working Environments, Creating a Shared Vision.

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและข้อมูลข่าวสาร รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีการเคลื่อนไหวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมให้คนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับระบบการบริหารจัดการให้พร้อมรับผลกระทบทั้งหลายที่กำลังเกิดขึ้น สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 ที่มุ่งพัฒนาให้คนไทยสามารถพึ่งตนเองได้และก้าวทันโลก สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีและมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550)

โรงเรียนเป็นอีกองค์การหนึ่งซึ่งได้นำศาสตร์ทางการบริหารองค์การมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารองค์การทางการศึกษาและมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะขึ้นมาอีกไม่น้อยเพื่อให้การดำเนินงานจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย แต่เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อนทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเฉพาะทั้งความเป็นราชการ (Bureaucracy) และความเป็นวิชาชีพ (Professional) (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2551) การจัดการศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด องค์การมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง มีการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดแผนงานของโรงเรียน โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้เข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในรูปของการสอน อำนวยความสะดวก การส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้งอบรมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงและควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลรวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความสนใจอย่างยิ่ง ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายระดับทั้งต่อบุคคล องค์การ และสังคม ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อบุคคล นั่นคือเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จ เพิ่มความรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่สามารถตัดสินใจ

ใจได้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง มีความสุข มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งยังประโยชน์ต่อผู้รับบริการจากองค์กร (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2001; Kohlberg, 1999; Ronald, 2000) การเสริมสร้างพลังคือการทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มสมรรถภาพขององค์กรทำให้้องค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและสามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิตก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใน (Dean and Evan, 1994; Laschinger, Finegan and Shamine, 2001)

การเสริมสร้างพลังงานอำนาจครู เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเอง โดยการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Newstrom and Davis, 1997; DuBrin, 2000) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นกระบวนการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล ทีมงานในขอบข่ายหน้าที่ นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนหรือให้ทรัพยากรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะนักการศึกษาไทยอธิบายความหมายของการเกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนในการตั้งเป้าหมายกำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติคุณลักษณะเจตคติและความสามารถของครูแต่ละบุคคลให้เข้ากับกลุ่มหรือทีมงาน และให้สอดคล้องกับบริบทหรือสถานการณ์ของโรงเรียนเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับโรงเรียนและลงมือปฏิบัติงานตามพันธภาระับผิดชอบจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ของงานอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามเป้าหมายในระดับที่โรงเรียนต้องการ (ประวิต เอราวรรณ์, 2548)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1 มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษ ศิลปะ ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยลดลงกว่าปีการศึกษา 2556 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2558)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ที่ทำให้ครูมีศักยภาพ มีความพอใจในงาน มีความมั่นใจในความสำเร็จ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต1 จำนวน 162 โรงเรียน จำนวน 1,710 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ผู้บริหารจำนวน 182 คน ครู จำนวน 1,528 คนรวม 1,710 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 429 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้มีเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของผู้บริหารและครู 5 ด้าน คือ 1) การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 5) การสร้างทีมงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ของผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลการสัมภาษณ์ในระยะที่ 2 ในรูปแบบนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานเชิงบรรยาย (Descriptive Analysis)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศในองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.42$) สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ($\bar{X} = 4.40$) และการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ผลการวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน

วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ครูได้รับสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ด้านการสร้างทีมงาน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ครูร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข่าวสารให้กันและกัน ด้านสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตน ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ครูมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจนประสบความสำเร็จ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ

มือในองค์กร ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการทำงานของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ด้านการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การกระตุ้นให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมเข้าร่วมอบรมสัมมนาวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และการยกย่องชมเชยครูจากผลงาน

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่า ในปัจจุบันอยู่ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านต่างๆ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบกับสถานศึกษาจะต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กำหนดนโยบายการดำเนินงานและขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ภายในปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นองค์กรมาตรฐานในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสอดคล้องกับ

ชนันท์ จันทรินทร, (2550) ที่กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามความคาดหวังและแรงจูงใจบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบาย

ได้ว่าและบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่างๆ และ ยุริดา ชาปัญญา, (2554) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยรากฐาน กล่าวว่า ในการทำงานของครูจำเป็นต้องมีพลังอำนาจด้านการปฏิบัติงานและพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งต่างมีบทบาทในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน นั่นคือส่งผลให้พลังอำนาจแต่ละด้านมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อครูในฐานะที่เป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ การมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน

2.2 วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ครูได้รับสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เนื่องจากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์สู่ความเป็นหนึ่งของสำนักงานเขตโดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านคุณภาพ ได้แก่ คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพครู คุณภาพบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพโรงเรียน/สำนักงานเขต คุณภาพนักเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางคุณธรรม ผู้นำแบบอย่างที่ดี รวมถึงจุดเน้นปีการศึกษา 2558 คือ “ยกระดับผลสัมฤทธิ์ เนรมิตนิสัย ยึดมั่นในคุณธรรม ก้าวไปสู่ความเป็นหนึ่ง” และเป้าประสงค์ ข้อ 4 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดมีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นหนึ่งในจังหวัดขอนแก่น

โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับสภาพ บุตรไสย, (2549) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กรคือการให้ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึงการยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร และสอดคล้องกับ ชนนันท์ จันทรีรินทร์ (2550) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กรเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามความคาดหวังและแรงจูงใจบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีกำลังใจ และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครู และครูควรได้รับการส่งเสริมเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อความรู้ก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรส่งเสริมกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้

1.2 จากการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับโรงเรียนส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกันของครู และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันจัดระบบช่องทางการติดต่อสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับในลักษณะ Case Study ที่เป็น Best Practice เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจที่จะนำมาพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนโดยออกแบบการวิจัยและใช้สถิติขั้นสูงเช่น โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีประโยชน์ในการนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- จันทรานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- ชนันท์ จันทรีรินทร์. (2550). **อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.** การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2550). **กระบวนการทัศน์ใหม่ของการศึกษา แนวทางการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองกับการประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วิทยุชุมชน
- สภาพร บุตรไสย. (2549). **อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีผลต่อพลังอำนาจครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

เขต 1. (2558). **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามพระราช
บัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง
ศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553.**

ประวิต เอรารวรรณ. (2548). **การเสริมสร้างพลัง**

อำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ยุวธิดา ขาปัญญา. (2554). **การเสริมสร้างพลังอำนาจ
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะ
ที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์. วารสาร
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (7)1,**
17-23.

Dean, J. W. and Evan, J. R. (1994). **Total Quality
Management Organization and Strategy.**
USA: West Press.

DuBrin, J. A. (2000). **Fundamentals of
Organizational Behavior.** Ohio: South
Western.

Krejcie, R. V. and Morgan D. W. (1970).

“ Determining Sample Size for Research
Activities. “ **Psychological Measurement:**
607-610

Laschinger, H. K., Finegan, J. and Shamine, J.

(2001). The impact of workplace
empowerment, organizational trust on
staff nurses’ work satisfaction and
organizational commitment. **Journal of
Health Care Management Review,**
26(3): 1-21.

Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997).

**Organizational Behavior: Human
Behavior at Work.** 10th ed. New York:
McGraw-Hill.

Ronald. (2000). Changiong the paradigm:

Trust and role in public sector organization.
**American Review of Public
Administrations, 30(1): 1-24.**