

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี
THE EMPOWERMENT OF ADMINISTRATORS IN THAMAKAWITTHAYAKOM
SCHOOL, KANCHANABURI PROVINCE

เกบอย สีนสุพรรณ¹
สายสุดา เดียเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี 2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ฝ่ายบริหาร จำนวน 27 คน และฝ่ายปฏิบัติ จำนวน 59 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 86 คน จากบุคลากรในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ เทรซี่ (Tracy) และแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนาให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลป้อนกลับ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องชมเชย กำหนดมาตรฐานการทำงาน และยอมรับข้อผิดพลาด

2. แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนตรวจสอบได้ถึงความรับผิดชอบ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ติดตามเป้าหมายที่ทางโรงเรียนได้กำหนด มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับครู/ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการศึกษาดูงาน เพิ่มช่องทางในการให้ข้อมูลและข่าวสารเช่นทางสื่อออนไลน์ มีการยกย่องชมเชยครู/ผู้ได้บังคับบัญชา ให้นำผลการในสถานศึกษาได้รับรู้เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ติดตามความสำเร็จในการทำงานและเคารพซึ่งกันและกันทั้งค่อนหน้าและกลับหลังรวมทั้งเคารพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทั้งของผู้บริหารและครู/ผู้ได้บังคับบัญชา

Abstract

The objectives of this research were to find 1) the empowerment of administrators in Thamakawithayakom school, Kanchanaburi province, 2) the development approach of the empowerment of administrators in Thamakawithayakom school, Kanchanaburi province. The sample consisted of 27 and 59 teachers from a total of 86 staff in Thamakawithayakom school, Kanchanaburi province Secondary Educational Service Area Office 8. The instrument was a questionnaire about the empowerment based on the concept of Tracy and Semi structure Interview. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Research findings were as follows:

1. The empowerment of administrators in Thamakawithayakom school, Kanchanaburi province, as a whole and as an individual, was at a high level. In order arithmetic mean from maximum to minimum were as follows ; to train and develop the personnel, to provide knowledge and give information, to define responsibilities clearly, to respect the subordinate decision making, to give feedback, to delegate authority, trust and recognize, to set standard in working and to accept the mistakes.
2. The development approach for the empowerment of administrators in Thamakawithayakom school, Kanchanaburi province were : to define the roles and responsibilities clearly, to develop the personnel to be more efficiency, to follow the school target, to give the morale and encouragement to teacher, to give the news and information by various different ways as online media etc., to praise the teachers and subordinates and to create working environment to be friendly as well as to respect the making decision of the administrators, teachers and subordinates in working.

บทนำ

โลกกำลังก้าวสู่ศตวรรษที่ 22 แต่ท่ามกลางกระแสการ
จัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 ยังเป็นสิ่งที่นิยม ทันสมัย
และให้ความสำคัญอยู่ ณ ขณะนี้ ไม่น้อยไปกว่าการขับเคลื่อน
สถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและการศึกษาระดับสากล
(World Class Education) เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ควรมีความรู้
ความสามารถ และทักษะจำเป็นตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่เป็นปัจจัย
สนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเป็นแนวคิดมาสู่
ครูผู้ปฏิบัติที่จะต้องปฏิรูปหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวคิด
ทฤษฎี ดังนี้ องค์ความรู้หลัก (Core Subjects) ที่มีความสำคัญ
ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนั้นยังมีประเด็น
สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต้องบูรณาการในการจัดการ
เรียนการสอนโดยยึดทฤษฎีหรือประสานไปพร้อมกับองค์ความรู้
หลัก จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1.ความตระหนักเกี่ยวกับ
โลก(Global Awareness) 2.ความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน
เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics,
Business and Entrepreneurial Literacy) 3.ความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับหน้าที่พลเมือง (Civic Literacy) 4. ความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับสุขภาพ (Health Literacy และ 5. ความรู้ความเข้าใจ
ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy) ผู้นำสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ผ่านมามีเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตาม
คำสั่งของหน่วยงานในระดับจังหวัด เกี่ยวกับงานบุคลากร
การจัดซื้อจัดจ้าง การงบประมาณ ความสัมพันธ์กับสาธารณะ
และอื่นๆ ที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น
รวมทั้งบทบาทสำคัญในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้
ต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาเชิงวิชาการ การประเมินผล และ
เทคนิคการสอน มีการทำงาน เพื่อเสริมทักษะร่วมกับครู
การรวบรวมการวิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการ

ตัดสินใจ ผู้นำ ถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน
ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้มี
ความมั่นใจได้ว่าความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน
ทุกคนได้รับการตอบสนอง และนั่นก็หมายความว่าสมาชิก
ทุกคนในโรงเรียนจะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและ
ภาวะผู้นำนี้ทุกคน ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหาร ต้องมีการเสริมสร้าง
พลังอำนาจและภาวะความเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อให้แนวคิด
เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มาจากสมาชิกทุกคนร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารจะ
ต้องสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการระบุนโยบาย
การสร้างทางเลือก และการนำไปปฏิบัติ การเสริมสร้างพลัง
อำนาจทางการทำงาน ก็คือกระบวนการเสริมแรงในการแก้ไข
สิ่งที่เป็นปัจจัยสาเหตุของการเกิดปัญหาต่างๆ หากครู/ผู้ได้
บังคับบัญชาได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารแล้ว
นำไปปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี
 2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลัง
อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี
- ### วิธีการศึกษา

แผนแบบการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ
การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบ
การวิจัย แบบกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง
(The One Shot, Non-Experimental Case Study Design)

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม อำเภอ ท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวนทั้งหมด 106 คน ซึ่งจำแนกเป็น ฝ่ายบริหาร จำนวน 33 คน ฝ่ายปฏิบัติ คือครู จำนวน 73 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 86 คน ซึ่งจำแนกเป็น ฝ่ายบริหารจำนวน 27 คนและฝ่ายปฏิบัติจำนวน 59 คน ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ตามแนวคิดของ เทรซี่ (Tracy)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Rensis Likert 1961 : 73-74) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structure Interview)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้าง ปรับปรุง

และพัฒนาเครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยค่า IOC เท่ากับ 0.6 - 1.0 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถาม ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนวิสุทธิรังษี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ได้ค่า - Cronbach = .832

ขั้นที่ 4 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ การวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่า ร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารให้กับครูในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) (John W. Best 1970: 190)
3. การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 86 คน

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคมโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม	ฝ่ายบริหาร n = 27			ฝ่ายปฏิบัติ n = 59			รวม n = 86		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly define responsibilities)	4.43	0.48	มาก	4.35	0.62	มาก	4.37	0.42	มาก
2	มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority)	4.38	0.57	มาก	4.22	0.62	มาก	4.27	0.50	มาก
3	กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence)	4.32	0.54	มาก	4.21	0.62	มาก	4.24	0.49	มาก
4	มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development)	4.44	0.51	มาก	4.37	0.62	มาก	4.39	0.47	มาก
5	ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information)	4.42	0.53	มาก	4.37	0.62	มาก	4.38	0.48	มาก
6	ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback)	4.32	0.63	มาก	4.26	0.61	มาก	4.28	0.59	มาก
7	ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition)	4.39	0.61	มาก	4.20	0.71	มาก	4.26	0.60	มาก
8	ให้ความไว้วางใจ (Trust)	4.36	0.52	มาก	4.23	0.66	มาก	4.27	0.55	มาก
9	ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail)	4.34	0.61	มาก	4.15	0.66	มาก	4.21	0.57	มาก
10	ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ ของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)	4.39	0.51	มาก	4.23	0.63	มาก	4.28	0.53	มาก
รวม		4.38	0.55	มาก	4.26	0.64	มาก	4.30	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม ($\bar{X}$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.47) ให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.48) ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.42) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.53) ให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) มอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) ให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) ให้การยกย่องยอมรับ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) กำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) ยอมรับข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.60 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามความคิดของฝ่ายบริหารโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) เมื่อจำแนกตามรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.48) ให้ความรู้และสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.53) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.51) ให้การยกย่องยอมรับ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) มอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57) ให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.52) ยอมรับข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) กำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) การให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.63 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของฝ่ายปฏิบัติโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) ให้ความรู้และสารสนเทศ

($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) การให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) ให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) มอบหมายอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) กำหนดมาตรฐานการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62) ให้การยกย่องชมเชย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) ยอมรับข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.61- 0.71 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ พบว่าฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติเห็นตรงกันกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคมทุกด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยหลายวิธีการ เมื่อพิจารณาทั้ง 10 ด้าน พบว่า ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนโดยมีหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และออกคำสั่งโดยระบุขอบข่ายหน้าที่ที่ชัดเจนตรวจสอบได้ถึง ความรับผิดชอบ ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ควรแต่งตั้งคำสั่งในการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามตำแหน่งและหน้าที่ และควรมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน ควรมีการปฏิบัติงานตามกรอบเป้าหมายที่ทางโรงเรียนได้กำหนดควรมีการพาไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เข้าบริบทสถานศึกษาและควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจกับครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศต่องาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ควรมีการส่งเสริมให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานตรงตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านให้ความรู้และสารสนเทศ ควรมีช่องทางในการให้ข้อมูลและข่าวสารผ่านทางสื่อออนไลน์ และควรมีการสนับสนุนให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์กรด้วยช่องทางต่างๆ ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมีการปรับปรุงด้านที่เสียและส่งเสริมด้านที่ดี จากผลการปฏิบัติงานใน

ปีการศึกษาต่อไป ด้านให้การยกย่องชมเชย ควรมีการมอบเกียรติบัตรยกย่องผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู/ผู้ได้บังคับบัญชาและควรมีการยกย่องชมเชยครู/ผู้ได้บังคับบัญชา ให้นำผลการในสถานศึกษาได้รับรู้ ด้านให้ความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ควรมีการติดตามตรวจสอบและรับรู้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลว และควรมีการชื่นชมในความสำเร็จและให้คำปรึกษากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ให้อภัยไม่ตำหนิต่อหน้าบุคคลอื่น ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง และควรมีการเคารพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทั้งของผู้บริหารและครู/ผู้ได้บังคับบัญชา

สรุปผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียง ลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลป้อนกลับ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องชมเชย กำหนดมาตรฐานการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาด

2. แนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้าง พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี โดยสัมภาษณ์ ฝ่ายบริหาร จำนวน 2 คน และฝ่ายปฏิบัติ จำนวน 2 คน พบว่าควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนโดยมีหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และออกคำสั่งโดยระบุขอบข่ายหน้าที่ ที่ชัดเจนตรวจสอบได้ถึง ความรับผิดชอบ การแต่งตั้งคำสั่งในการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามตำแหน่ง และหน้าที่มีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการปฏิบัติงานตามกรอบเป้าหมายที่ทางโรงเรียนได้กำหนด การพาไปศึกษา ดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำมา ปรับใช้ให้เข้าบริบทสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจกับครู/ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศต่องาน การส่งเสริมให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ตรงตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมีช่องทางในการให้ข้อมูลและข่าวสารผ่านทางสื่อออนไลน์

การสนับสนุนให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์กรด้วยช่องทางต่างๆ มีการปรับปรุงด้านที่เสียและส่งเสริมด้านที่ดี จากผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษาต่อไป มีการมอบเกียรติบัตรยกย่องผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู/ผู้ได้บังคับบัญชาการยกย่องชมเชยครู/ผู้ได้บังคับบัญชา ให้นักลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ ผู้บริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง การติดตามตรวจสอบและรับรู้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลว การชื่นชม ในความสำเร็จและให้คำปรึกษากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ให้อภัยไม่ตำหนิต่อหน้าบุคคลอื่น การให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังและการเคารพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทั้งของผู้บริหารและครู/ผู้ได้บังคับบัญชา

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก ลำดับขมิ เลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนาให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลป้อนกลับ มอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้ความไว้วางใจ ให้การยกย่องยอมรับ กำหนดมาตรฐานการทำงานยอมรับข้อผิดพลาด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ ประสบการณ์และความสามารถตลอดจนโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารได้ใช้แนวคิดด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมาปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับครู โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม ส่งผลคือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาซึ่งจากการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้บริหารนำมาใช้กับบุคลากร ทำให้นักลากรเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนและเข้าใจในความรับผิดชอบของผู้อื่นมากยิ่งขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้พัฒนาตนเองในการฝึกอบรมที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศ และยังเห็นความสำคัญต่อบุคลากรโดยให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานเปิดเผยรูปแบบบริหารในสถานศึกษาโดยไม่ปิดบัง ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถให้ขอบเขต

ที่ชัดเจน ชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีและพร้อมเสนอแนวทางแก้ไขเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด สร้างความไว้วางใจศรัทธา เชื้อมนักลากร อยากร่วมงานร่วม มอบหมายงานและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ร่วมแก้ไข ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างให้นักลากรเกิดความภาคภูมิใจเกิดแรงจูงใจที่ดีที่จะแก้ไข ปัญหาให้ไปสู่ความสำเร็จ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร บุญนาคเข้ม (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 และ 2. หาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับอำนาจ รองลงมาคือ ด้านการได้รับความ ไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการได้รับโอกาสและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปนัฐ อุดมศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบผสม”การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก 2. เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทางบวกและทางลบของการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ระเบียบวิธีที่ใช้คือการวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ครูที่มีพลังอำนาจมากที่สุดมีกระบวนการเสริมพลังอำนาจด้วยตนเอง โดยพัฒนาตนเองด้านปัญญอย่างสม่ำเสมอ ด้วยรูปแบบการพัฒนาที่ยึดหยุ่นตามลักษณะความชอบด้วยการค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ อินเทอร์เน็ตและการอบรมสัมมนา ครูมีการพัฒนา

ตนเองทางด้านร่างกายด้วยการออกกำลังกาย และด้านจิตใจ ด้วยการสวดมนต์ ทำสมาธิ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูของโรงเรียนทั้ง 3 แห่งมีความคล้ายคลึงกันในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพครูด้วยการจัดอบรมและสัมมนาแต่มีความแตกต่างที่โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก 2. ผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจครูที่มีต่อนักเรียนคือทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียนจากวิธีการรูปแบบการสอนและความทุ่มเทของครู ผลลัพธ์ต่อพฤติกรรมนักเรียน พบว่าครูที่มีพลังอำนาจมาก มักเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบและการลงโทษ 3. ผลกระทบในทางบวกของกระบวนการเสริมพลังอำนาจ คือ ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานมีความความซื่อสัตย์ ชื่นชมครู และยังช่วยให้โรงเรียน และชุมชนมีการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ส่วนผลกระทบในทางลบ คือเกิดกับครอบครัวของครู เนื่องจากครู ใช้เวลาในการทำงานมาก

2. จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี โดยสัมภาษณ์ ฝ่ายบริหาร จำนวน 2 คน และฝ่ายปฏิบัติจำนวน 2 คน พบว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2. ที่ว่าแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยหลายวิธีการ ดังต่อไปนี้คือ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนโดยมีหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และออกคำสั่งโดยระบุขอบข่ายหน้าที่ ที่ชัดเจนตรวจสอบได้ถึงความรับผิดชอบ การแต่งตั้งคำสั่งในการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามตำแหน่ง และหน้าที่ที่มีการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการปฏิบัติงานตามกรอบเป้าหมายที่ทางโรงเรียนได้กำหนด การพาไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เข้าบริบทสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจกับครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศต่องาน การส่งเสริมให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ตรงตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมีช่องทางในการให้ข้อมูลและข่าวสารผ่านทางสื่อออนไลน์ การสนับสนุนให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์กรด้วยช่องทางต่างๆ มีการปรับปรุงด้านที่เสียและส่งเสริมด้านที่ดี จากผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษาต่อไป มีการมอบเกียรติบัตรยกย่องผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู/ผู้ได้บังคับบัญชาการยกย่องชมเชยครู/ผู้ได้บังคับบัญชา ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ ผู้บริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศใน

การทำงานให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง การติดตามตรวจสอบและรับรู้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลว การชื่นชมในความสำเร็จและให้คำปรึกษากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ให้อภัย ไม่ตำหนิต่อหน้าบุคคลอื่น การให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้า และลับหลังและการเคารพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทั้งของผู้บริหารและครู/ผู้ได้บังคับบัญชา คณิต เขียววิชัย (2552) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสร้างและปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการสร้างสัมพันธ์ทางที่ดีของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการบริหารจัดการ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร และมีคุณลักษณะแยกแยะด้านแตกต่างจากคุณลักษณะที่เป็นส่วนตัวของคณบดี รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะรายด้านจำนวน 9 รายด้าน มีกิจกรรมรู้จักเข้าใจตนเอง กิจกรรมสะท้อนคิด และการประชุมเพื่อระดมความคิด และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูวิศา ขาปัญญา (2554) และคณะ เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์” ผลการศึกษาพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ ด้วย 9 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็นการมอบหมายงาน การสอนและการมีส่วนร่วมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การกำหนดเป้าหมายร่วม การมอบหมายงาน การติดตาม การทำงาน และการสะท้อนผลการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ครู ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเครือข่ายของโรงเรียน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ เหมะรุสิน (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา ความมุ่งหมายของการวิจัย 1. เพื่อพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. โมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกพบว่า ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก 2. องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองการเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ทั้ง 9 ด้าน มีค่าเป็นบวก คือ ด้านทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในโรงเรียน ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียนด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียนด้านบุคคล ด้านโรงเรียน และด้านการปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยสรุป การพัฒนาโมเดล ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ระดับมัธยมศึกษา สามารถนำโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ระดับมัธยมศึกษา ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการรับรู้ต่อความล้มเหลว เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาควรเพิ่มนโยบายที่จะต้องแสดงออกถึงความรับผิดชอบและมอบนโยบายส่งต่อมายังผู้บริหารเพื่อจะช่วยกระตุ้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินงานร่วมกันด้วยความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้บริหารและองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี ควรมีการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนโดยมีหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และออกคำสั่งโดยระบุขอบข่ายหน้าที่ที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ถึงความรับผิดชอบ ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ควรแต่งตั้งคำสั่งในการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามตำแหน่ง และหน้าที่และควรมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน ควรมีการปฏิบัติงานตามกรอบเป้าหมายที่ทางโรงเรียนได้กำหนด ควรมีการพาไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และนำมาปรับใช้ให้เข้าบริบทสถานศึกษาและควรมีการสร้างขวัญและให้กำลังใจกับครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศต่องาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ควรมีการส่งเสริมให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ตรงตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านให้ความรู้และสารสนเทศ ควรมีช่องทางในการให้ข้อมูลและข่าวสารเช่นทางสื่อออนไลน์ และควรมีการสนับสนุนให้ครู/ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์กรด้วยช่องทางต่างๆ ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมีการปรับปรุงด้านที่เสียและส่งเสริมด้านที่ดี จากผลการปฏิบัติงานในปีการศึกษาต่อไป ด้านให้การยกย่องชมเชย ควรมีการมอบเกียรติบัตรยกย่องผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู/ผู้ได้บังคับบัญชาและควรมีการยกย่องชมเชยครู/ผู้ได้บังคับบัญชา ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ ด้านให้ความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ควรมีการติดตามตรวจสอบและรับรู้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวและควรมีการชื่นชมในความสำเร็จและให้คำปรึกษากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ให้อภัยไม่ตำหนิต่อหน้าบุคคลอื่น ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังและควรมีการเคารพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทั้งของผู้บริหารและครู/ผู้ได้บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

คณิต เขียววิชัย. “การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์.”วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน “การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้าง พลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

ฐาปณัฐ อุดมศรี. “การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของ กระบวนการเสริมพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบผสม.” วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

พัชรีย์ บุญนาคแถม, “แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2549.

ยุวธิดา ขาปัญญาและคณะ. “การเสริมสร้างพลังอำนาจของ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา : มิติด้านลักษณะที่มี ความหมายต่อคนในปรากฏการณ์.” วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.

วิโรจน์ สารรัตน์. **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณี ทศวรรษต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, 2556.

สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. **การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”**. เข้าถึงเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก http://hu.swu.ac.th/hu/km/Files/2_C_hanges_in_the_world_21.pdf

Best, John W. **Research in Education** (Englewood Cliffs), New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970.

Crobach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Likert, Rensis., **New Patterns of Management**. New York : McGraw- Hill, 1961

