

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้าง
พลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ
The Needs Assessment and Teacher's
Empowerment Guideline of Teacher in Secondary
School Amnatcharoen Province

อภิชา วัฒนโรจนกร¹
Aphicha Watrojanakorn²
วิชิต กำมันตะคุณ³
Wichit Kammantakun⁴

Received: 20 ก.ค. 2566

Revised: 15 ส.ค. 2566

Accepted: 15 ส.ค. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นด้าน
การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ
2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, E-Mail: fuyongming.ton@gmail.com

² Students of the master's in education, Educational Administration Program,
Roi Et Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, E-Mail: wichit.reru@gmail.com

⁴ Assistant Professor of the Master in Education, Educational Administration Program,
Roi Et Rajabhat University

อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 260 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกลุ่มครูกระจายสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจำนวนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เท่ากับ 0.82 และแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่และด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านแรงจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญสามารถทำได้ดังนี้ การมอบอำนาจหน้าที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร การสื่อสารภายในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศ

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, การเสริมสร้างพลังอำนาจ, โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

Abstract

The objectives of the present study were: 1) to investigate the actual situation and analyze the needs for teacher empowerment in educational institutions within the Secondary School in Amnat Charoen Province; and 2) to develop a guideline for teacher's empowerment in educational institutions within Secondary School in Amnat Charoen Province. The samples of this study were 260 teachers in educational institutions under Secondary School in Amnat Charoen Province. The sample size of this study was determined from the comparison of the number of the entire group of population with Krejcie and Morgan Table (1970: 607-610). Stratified Random Sampling was used to estimate the proportion of the teachers from each school as compared to the entire group of sample. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a 0.82 confidence value. The interview was conducted to collect data from five experts to study the teacher's empowerment guideline. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation.

The research results were as follows: 1) overall, the current state of teacher empowerment was high. When evaluating each aspect, it was determined that they were all a high level, ranking from high to low averages with motivation promotion, internal organization communication, teamwork and participation, and the work environment rating the lowest. As for the expectation of teacher empowerment on overall was at the highest level. When classify by aspect, it was discovered that all aspects were at the highest level, ranking from high to low averages; these included delegation of responsibility and internal organization communication, teamwork and participation, motivation promotion, and work environment development. 2) approaches for empowering teachers

under Amnat charoen Secondary Education Service Area can be as the following: delegation of responsibility, participatory management, human resources development, internal organization communication, motivation promotion, teamwork and participation, and work environment development.

Keywords: The Needs Assessment, Empowerment, Secondary School in Amnat Charoen Province

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการ การศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นจุดหมายหลัก เนื่องด้วยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนและคุณภาพของคนด้วยเหตุผลที่ว่า คนเป็นทั้งเหตุ ปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ โดยมุ่ง พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม เป็นสังคม แห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปฏิบัติงานของครู คือ เป้าหมายที่ 1 โครงสร้างบทบาท และระบบการบริหาร จัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม

สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แนวทางการพัฒนาคือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อพัฒนาครูและพัฒนาองค์กรหนึ่งในภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556) ได้ระบุว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจ ต้องดำเนินการตามเป้าหมาย กำหนดแนวทางและวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เพื่อผู้บริหารมีความคิดริเริ่มที่จะนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้หน่วยงานเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดกว้างไกล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล ทีมงาน และองค์กรได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ต้องขจัดความรู้สึกไร้อำนาจในบุคคล ทีมงาน และองค์กร รวมถึงระบบเจ้าขุนมูลนาย การบริหารแบบเผด็จการ การกำจัดการแสดงความรู้สึก การควบคุมและการไร้จุดหมายขององค์กร 2) การใช้กลยุทธ์ในการบริหารและเทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมการกำหนดเป้าหมาย การมีแม่แบบ และการเพิ่มคุณค่าของงาน สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นให้อำนาจในการตัดสินใจ และให้อิสระในการปฏิบัติงาน 3) การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าแก่บุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมพลัง

อำนาจ เมื่อบุคคล ทีมงาน และองค์กร รู้สึกว่าตนเองได้รับอำนาจแล้ว พฤติกรรมของบุคคล ทีมงานและองค์กร จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครู เป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งครูจะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมั่นคงในวิชาชีพ มีทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

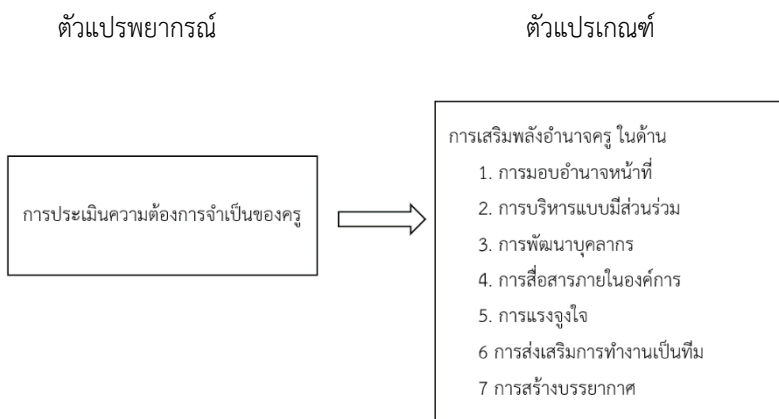
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของครู ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสื่อสารภายในองค์กร 5) การแรงจูงใจ 6) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 7) การสร้างบรรยากาศ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 788 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 260 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยกลุ่มครูกระจายสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจำนวนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 แบบ คือ 1. แบบสอบถาม และ 2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1. แบบสอบถามครูเรื่องความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ สถานภาพ ขนาดสถานศึกษา เป็นต้น

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Type)

2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 1 ชุด ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของการวิจัย โดยมีจำนวนแบบสอบถาม 260 ฉบับ
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
5. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านด้วยตนเอง แล้วนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 แบบสอบถามครู ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปบันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
 - 1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
 - 1.1.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลผล

2. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (Priority Needs Index Modification) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

3. แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหา จัดหมวดหมู่ นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 260 คน แสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	118	45.38
หญิง	142	54.62
2. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
1 - 5 ปี	76	29.23
6 - 10 ปี	119	45.77
11 - 15 ปี	41	15.77
16 ปีขึ้นไป	24	9.23

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 260)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	132	50.77
ปริญญาตรี	128	49.23
ปริญญาโท		
4. ขนาดสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	8	3.08
สถานศึกษาขนาดกลาง	96	36.92
สถานศึกษาขนาดใหญ่	82	31.54
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	74	28.46

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 54.62 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 45.77 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.92 รองลงมาคือปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด อำนาจเจริญ ในภาพรวม

ตาราง 2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

ความต้องการจำเป็น ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI	ลำดับ
1	ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	4.25	0.88	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.1553	1
2	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.26	0.85	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด	0.1432	5
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.21	0.97	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.1544	2
4	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	4.31	0.87	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด	0.1392	6
5	ด้านแรงจูงใจ	4.34	0.85	มาก	4.89	0.34	มากที่สุด	0.1267	7
6	ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.27	0.94	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	0.1475	4
7	ด้านการสร้างบรรยากาศ	4.20	0.94	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.1500	3
โดยรวม		4.27	0.83	มาก	4.88	0.39	มากที่สุด	0.1429	

จากตาราง 2 พบว่าสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.20$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่และด้านการสื่อสารภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.91$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.90$) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.90$) ตามลำดับ และด้านการสร้างบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$)

ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ในภาพรวมมีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1429 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1553 สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1544 ด้านการสร้างบรรยากาศ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1500 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1475 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1432 ด้านการสื่อสารภายในองค์กร มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1392 และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านแรงจูงใจ มีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.1267

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของผู้บริหารที่ได้ตั้งไว้ 2) การมอบหมายงานให้แก่ครูมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้แก่ครู 3) ครูผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน สภาพที่พึงประสงค์ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ครูผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) การมอบหมายงานให้แก่ครูมีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้แก่ครู 3) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของผู้บริหารที่ได้ตั้งไว้ ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1553 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การมอบหมายงานให้แก่ครูมีการถ่ายโอนความรับผิดชอบให้แก่ครู 2) ครูผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน 3) การมอบหมายงานให้แก่ครู มีการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้แก่ครู

2. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ และผู้บริหารมุ่งก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของครูในองค์กรได้กว้างขวาง 3) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์สภาพที่พึงประสงค์ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของครูในองค์กรได้กว้างขวาง 3) ผู้บริหารมุ่งก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1432 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) กระบวนการตัดสินใจได้รับการยอมรับจากครู

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ปรับเปลี่ยน

ทัศนคติของครูให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ 2) เพิ่มศักยภาพของครูในด้านความรู้ ความสามารถ 3) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพของครูในด้านความรู้ ความสามารถ 2) เพิ่มศักยภาพของครูในด้านความชำนาญในการทำงาน 3) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1544 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพของครูในด้านความชำนาญในการทำงาน 2) เพิ่มศักยภาพของครูในด้านความรู้ ความสามารถ 3) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร 2) มีการสื่อสารที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 3) มีการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร และมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน สภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร 2) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร 3) มีการสื่อสารที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1392 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารที่มุ่งบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร 2) มีการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร 3) มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน

5. ด้านแรงจูงใจ พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล

2) กระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ 3) มีสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก สภาพที่พึงประสงค์ด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก 2) กระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ 3) มีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1267 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก 2) กระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ 3) มีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล

6. ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ร่วมกับคณะครูในการวางแผน เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) คิติวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3) ส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน สภาพที่พึงประสงค์ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของทีมงานในการทำงานร่วมกัน 2) คิติวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3) เคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1475 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ ความปรารถนาดีและเอื้ออาทรต่อกัน 2) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและมีการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของทีมงานในการทำงานร่วมกัน

7. ด้านการสร้างบรรยากาศ พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการสร้างบรรยากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศ

สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันและเต็มศักยภาพ 2) ประเมินสภาพปัญหาในแง่มุมต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 3) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีกับครูในสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ด้านการสร้างบรรยากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศ สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันและเต็มศักยภาพ 2) ประเมินสภาพปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 3) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีกับครูในสถานศึกษา ผลการทดสอบค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ในภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1500 โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศให้เหมาะสมกับสถานศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการมอบอำนาจหน้าที่ครูโดยคำนึงถึง ความตรงตามสายงาน ตรงตามความสามารถของครูที่ได้รับมอบอำนาจ ครูที่ได้รับมอบอำนาจสามารถตัดสินใจในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสและสามารถออกแบบงานด้วยตนเอง โดยผลลัพธ์ของงานต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ได้รับการติดตามนิเทศงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรคำนึงถึง บทบาทของครูทุกคนที่มีส่วนร่วมใน

การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ กลยุทธ์ ฯลฯ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร โดยครูทุกคนได้รับรู้ และเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมลงมือปฏิบัติ เพื่อให้งานสามารถดำเนินบรรลุวัตถุประสงค์

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี การพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องอาศัยครูที่มีความรู้ ความสามารถในการทุกด้าน คุณภาพของครูมาจากการพัฒนาศักยภาพที่ตรงตามกรอบภาระที่ที่ได้รับมอบหมาย ถ้าครูมีความสามารถหลายด้านก็จะส่งผลทำให้องค์กรนั้นเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีควรคำนึงดังต่อไปนี้ การสื่อสาร คือ เครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจในองค์กร ซึ่งการสื่อสารทำให้ครูในโรงเรียนเข้าใจตรงกัน และปฏิบัติร่วมกันในแนวทางที่กำหนดร่วมกัน และดำเนินงานได้อย่างเข้าใจตรงกัน ตรงตามนโยบาย จุดเน้น กรอบตัวชี้วัด ได้เป็นอย่างดีส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

5. ด้านแรงจูงใจ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการสร้างแรงจูงใจ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าในตนเอง และแสดงศักยภาพนั้นออกมา มีการให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการยกย่อง ชมเชย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความทุ่มเทในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุขซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร

6. ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสามารถทำได้หลายวิธี การทำงานในองค์กรต้องอาศัยความเป็นทีม ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน ทิศทางทางในการทำงานขององค์กร ให้ครูทุกคนมีโอกาสนเสนอแนะสะท้อนการทำงาน ได้สะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ที่สำคัญต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี และมีการส่งเสริมให้กำลังใจสมาชิกในทีม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการสร้างบรรยากาศ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน แนวทางในการสร้างบรรยากาศสามารถทำได้หลายวิธี ในการทำงานบรรยากาศในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากการสื่อสาร พูดคุย และบรรยากาศในห้องทำงาน ยังรวมถึงบรรยากาศของความเป็นองค์กร บรรยากาศที่ดี ต้องสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่จำกัด และส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพที่ดีขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้าขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดี ครูย่อมทำงานได้อย่างมีความสุข ทำงานได้เต็มที่เต็มความสามารถ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ

สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจ การสื่อสารภายในองค์กร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมอบอำนาจหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศ ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเนื่องจาก แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการทำงาน ผลที่เกิดของการทำงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ สุพัตรา ทิพย์ท่ามา (2557) กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับเขาว่าเต็มใจทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ท่ามากขึ้นและถ้ามีความพอใจ เขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ คชาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าระดับในด้าน ความสำเร็จของงาน มีค่าระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุด คือ เงินเดือนซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้านโดยเรียงตามค่าระดับดังนี้ คือ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน และด้านที่มีค่าระดับน้อยที่สุดคือ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง

สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมอบอำนาจหน้าที่ การสื่อสารภายในองค์กร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแรงจูงใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร และด้านการสร้างบรรยากาศ ตามลำดับ ทั้งนี้ด้านการมอบอำนาจหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพราะในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชาจะต้องมีการสั่งงานตามลำดับชั้นโดยมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานมักจะมีคามยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะการตัดสินใจมอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติและคัดเลือกบุคคลที่ตนคิดว่ามีความสามารถเข้ามาช่วยงาน การมอบหมายงานจะมีการมอบหมายงานตามลำดับชั้น กระบวนการในการมอบหมายงานมีลำดับขั้น ดังนี้ คือ การพิจารณาจะคิดถึงผลที่คาดว่าจะได้รับจากงาน การจัดแบ่งงานตามความเหมาะสม การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่แต่ละบุคคล ที่คิดว่าจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และพยายามจัดการให้ทุกคนทำงาน โดยมีความรับผิดชอบรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อจะได้บรรลุความสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2558) กล่าวถึงการมอบอำนาจหน้าที่ไว้ว่า การมอบอำนาจหน้าที่คือ การมอบหมายงานหรือการมอบอำนาจหน้าที่ เป็นการกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจหน้าที่และความ

รับผิดชอบในงานที่ได้มอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และยังรวมไปถึงการสร้างภาระผูกพันต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงมักจะใช้การมอบหมายงานหรือการมอบอำนาจหน้าที่ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ในการควบคุมงาน โดยผู้บริหารมักใช้เวลาไปกับงานในหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งการมอบอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องปฏิบัติ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการมอบอำนาจหน้าที่ มีดังนี้ 1) ให้อิสระแก่บุคลากรในการดำเนินงานตามวิถีทางของพวกเขา 2) สร้างข้อตกลงบนเหตุผลของทั้งผู้บริหารและบุคลากร และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่องานที่ได้รับมอบอำนาจ 3) สนับสนุนบุคลากรให้แสดงบทบาทกระตือรือร้นในการกำหนดงาน การสนับสนุนงาน และการพูดถึงความก้าวหน้าในงานที่ทำ 4) มอบหมายงานให้บุคลากรเมื่อมีความสมบูรณ์ในงาน และมีความพร้อมในโครงการและจะมีการมอบเมื่อไหร่ก็ได้ตามที่เป็นไปได้ 5) อธิบายความสัมพันธ์ของงานที่มอบอำนาจต่อโครงการที่ใหญ่ขึ้นหรือต่อฝ่ายหรือต่อเป้าหมายขององค์กร 6) ให้อำนาจแก่บุคลากรเท่าที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จ 7) อนุญาตให้บุคลากรได้รับข้อมูลทั้งหมด เช่น แนะนำฝ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ 8) จัดการอบรมและแนะนำสิ่งที่เป็นสำหรับบุคลากรเพื่อจะได้ทำงานที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้สมบูรณ์ด้วยความพอใจ 9) งานที่มอบอำนาจหน้าที่ควรอยู่บนพื้นฐานของความสนใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดต่อการบริหารองค์กร ดังนั้นจึงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาหน่วยงานนั้น

2. ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยปรับปรุงองค์ประกอบในการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวชี้วัดแต่ละตัวแปรขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อให้ได้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกมิติ

2. จากการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการสร้างบรรยากาศสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศมีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับที่ 3 ดังนั้น ควรศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้เพิ่มเติมและให้ความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. (2542). *กระบวนการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเรียนรู้*. เดอะมาสเตอร์ กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กษม โสมศรีแพง. (2554). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. [ดุชนิพนธ์ปริญญาเอกไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ส.เอเชียเพรส.
- กาญจนา มีศิลปิกภย์. (2556). *ความรู้เบื้องต้นและทฤษฎีการสื่อสาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คชาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมชัย แก้วณิชัย. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอกที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. บริษัท วี.พริ้นท์.
- นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีมและการธำรงรักษาบุคลากรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2558). *ทฤษฎีองค์การ*. ธนัชการพิมพ์.
- สุพัตรา ทิพย์ท่ามา. (2557). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.