

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*
THE TEACHER EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER AREA OFFICE SECONDARY EDUCATION
AREA OFFICE DISTRICT 12

สารี ทองดำ

Saree Thongdam

วิระยุทธ ชาทะกาญจน์

Werayut Chatakan

ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail: Saree9782@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร 3) หาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 357 คน กำหนดขนาดของโรงเรียน แบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) (One-way-analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

* Received 1 December 2022; Revised 25 October 2023; Accepted 15 November 2023

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวัง ความสนใจ และความรับผิดชอบตามความสามารถ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการโรงเรียน การประเมินผลการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ควรให้โอกาสครูทำงานที่สำคัญ ทำตามความถนัดอย่างเหมาะสม ให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ควรแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ครู เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ 5) ด้านการสร้างทีมงานควรให้อิสระในการทำงานร่วมกันสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างการยอมรับที่แตกต่าง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร กระจายอำนาจให้กับทีมงาน ในการตัดสินใจ และคล่องตัวในการทำงาน

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) study teacher empowerment by school administrators, 2) compare teacher empowerment by school administrators, and 3) find the guidelines on teacher empowerment by school administrators. The sample included 357 school administrators and teachers. School size was set by multistage stratified sampling. The sample size was set following the Krejcie and Morgan Table (Krejcie & Morgan, 1970). The research instrument was an interview form. The statistics included descriptive statistics, frequency, percentage, mean, SD, t-test, F-test, and ANOVA.

The findings revealed that:

1. Overall, teacher empowerment by school administrators was high. When considering each aspect, motivation, building leadership, building organizational environment, and building teamwork were high, respectively. Participation in decision-making was moderate.

2. Overall, the comparison of teacher empowerment by school administrators in different aspects had no difference. When considering each

aspect, it found the difference between building teamwork and an organizational environment with a statistical significance of .05. The rest were not different.

3. Guidelines on teacher empowerment by school administrators were as follows: 1) Building motivation: teachers should be promoted to work under their expectations, interests, and responsibilities based on their competency. 2) Participation in decision-making: teachers should be allowed to participate in setting school visions, work plans, performance assessments, and solving school problems altogether. 3) Building an organizational environment, teachers should have opportunities to perform essential and challenging jobs as per their proficiency and equal opportunities to accumulate their work skills. 4) Building leadership: school administrators should show their visions, behave as good role models, and promote creativity to the teachers. They should also be encouraged to face problems caused by changes and motivated to complete their jobs. 5) Building teamwork: teachers should be allowed to work together independently. Teamwork should be supported. Different acceptances should be provided, as well as knowledge sharing and teamwork decentralization for decision-making and agility.

Keywords: Empowerment, Teacher, School Administrator.

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะและทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเชื่อมทั้งโลกให้เป็นหนึ่งเดียว การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาส

ในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างความสุข ร่วมกัน ในสังคมของชนในชาติและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้าตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นกระบวนการให้และการรับรู้ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและที่สำคัญ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพ ประชากรของชาติให้มีคุณภาพ สอดคล้องตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หากประเทศมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย สภาพของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการจัดการศึกษาของประเทศก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยแนวทางในการจัดการศึกษาในแต่ละประเทศจึง แตกต่างกันไปตามความเชื่อแนวคิด และปรัชญาการจัดการศึกษา (สมหมาย ปะบุตร, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนด้วยการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานให้ครูเพื่อทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จมากขึ้น

พลังอำนาจในความหมาย ได้ถูกกล่าวถึงในปี 1960 ด้านกระบวนการปฏิบัติการทางสังคม (Social action) ต่อมาในปี 1970 พลังอำนาจมีความหมายในเรื่องการพึ่งตนเอง (self help) ร่วมกับการช่วยเหลือกันซึ่งเป็นรูปแบบดั้งเดิมของสังคม (Mutual - Aid) (Gibson, C. H., 1991) ในช่วงก่อนปี 1990 คำว่าพลังอำนาจถูกกล่าวถึงในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม การควบคุมคุณภาพ การพัฒนาบุคคล วงจรคุณภาพ และแผนกลยุทธ์ จนกระทั่งในปี

1990 เป็นต้นมาได้มีการอธิบายในมิติที่หลากหลายขึ้น รวมทั้งมีการนำไปใช้ในลักษณะสหสาขาทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิเสรีภาพ เรื่องความเท่าเทียม สิทธิมนุษยชน ประชาคม การพัฒนาคุณภาพ การบริหารยุคใหม่ รวมทั้งทั้งทางด้านการสาธารณสุข (Rappaport, J., 1987) (Gibson, C. H., 1991) (Kanter, R. M., 1997) และจากการศึกษาพบว่าปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในภายในองค์กร คือ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวังในการทำงาน และเอาใจออกห่างองค์กร เนื่องจากองค์กรมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ยึดถือเคร่งครัดและมีการเปลี่ยนแปลงยาก ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ได้รับสวัสดิการไม่ดี สาเหตุของปัญหาดังกล่าวเกิดจากองค์กรมีการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ควบคุม สั่งการ และตัดสินใจสั่งการเพียงผู้เดียว บุคลากรไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน สกอตต์และเจฟเฟ (Scott & Jaffe, 1991)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเข้าใจกันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจและให้โอกาสแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพของตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่องค์กรต้องการออกมาจนสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากในทุกองค์กร ทั้งนี้เพราะในการทำงานไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตาม สิ่งสำคัญของทุกหน่วยงานคือ ให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาบุคคลทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในการเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานั้น ส่งผลให้ครูได้ค้นพบตัวเองและเกิดการพัฒนาศักยภาพ ครูจำเป็นต้องมีหรือได้รับการสนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดมีขึ้นซึ่งทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านการยอมรับ ครูจึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ไปสู่จุดหมายให้จงได้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน (ยุวธิดา ชาปัญญา, 2554) แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร แคนเตอร์ (Kanter, R. M., 1997) ได้เสนอทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ซึ่งกล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้โอกาสในการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ รวมถึงมีการให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ สกอตต์และเจฟเฟ (Scott C. D., Jaffe D. T., 1991) ได้เสนอ

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร คือ การให้แรงจูงใจและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ซึ่งมีการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งให้จัดการศึกษาในท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ ในการดำเนินงานของโรงเรียนในการเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญต่อองค์กร จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียนและสัมภาษณ์พูดคุยกับครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 อย่างไม่เป็นทางการ พบว่าครูยังขาดการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมพลังอำนาจ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และขาดการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะการไม่ได้รับอำนาจ ขาดการยกย่องชมเชยและการยอมรับ การไม่ได้รับอิสระ และโอกาสในการปฏิบัติงานเป็นต้น จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัญหาด้านผลผลิตของการจัดการศึกษา จากสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูหรือพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่จะมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานการศึกษาตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาให้มีศักยภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรครูได้รับการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจบรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ตลอดจนได้รับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน ได้รับการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงจากผู้บริหารสถานศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีระบบระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ครูมีการรับรู้ว่าคุณครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ตนเองในระดับใดและมีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12 ปีการศึกษา 2563 จำนวนครูทั้งสิ้น 4,924 คน โดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นแบบแบ่งชั้นหลายชั้นตอนและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. , 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 357 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีม และนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, Lee J, 1971) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยาม ศัพท์เฉพาะแล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา และกรอบประเด็นและข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาสำคัญที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจากแบบสอบถามจนครบ 357 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผล และสรุปผลต่อไป

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยรวม

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.06	0.53	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.50	0.64	ปานกลาง
ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร	3.89	0.51	มาก
ด้านการสร้างภาวะผู้นำ	3.92	0.54	มาก
ด้านการสร้างทีมงาน	3.64	0.57	มาก
รวม	3.80	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06, 3.92, 3.89$ และ 3.64) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$)

2. การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า

3.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิได้ทันกำหนดเวลา ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ผู้บริหารมีการแสดงความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ครูสามารถขอคำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน สนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนานตนเองมีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น มีการกล่าวยก

योगชมเชยครูทั้งในที่ประชุมและหรือเป็นการส่วนตัว เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมอบหมายภาระงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ครูตามความสามารถ

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูอุทิศตน และเสียสละเพื่อการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสร้างเจตคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและหาแนวทางปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน ควรให้อำนาจครูในการควบคุมและตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ให้อิสระในการทำงาน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการตัดสินใจของครู และบุคลากรทางการศึกษา และให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน

3.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสครูได้รับทำงานที่สำคัญ ทำตามความสามารถตามความถนัดอย่างเหมาะสม ให้โอกาสครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้ค้ายกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานหรือการให้สิ่งของตอบแทน ให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ ให้โอกาสครูได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ ให้โอกาสครูได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ให้โอกาสครูได้มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน ให้โอกาสครูได้หมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลงานสร้างสรรค์ของตนเอง และจัดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น

3.4 ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเหมาะสมและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถาบัน ให้กล้าคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้กล้าลงมือปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน ให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ให้กล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ครูใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้รู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ

3.5 ด้านการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเลือกสมาชิกในทีมงานเอง ให้ทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ มีการให้อิสระในการทำงานร่วมกันเพื่อ

แสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน มีการส่งเสริมให้แสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมงานที่ดี มีใจมุ่งมั่น ให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีการสร้างทีมที่เป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูในสถาบัน มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของ팀ได้ มีการส่งเสริมทีมงานให้ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเปิดเผย แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กันและกัน มีการกระจายอำนาจให้กับทีมงาน โดยมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน

อภิปรายผล

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างแรงจูงใจของครูเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยการสนับสนุนให้ครูดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีการพิจารณาความดีความชอบของครูตามความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการสร้างภาวะผู้นำ กระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ มีการจูงใจและสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมหรือริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และมีการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยผู้บริหารต้องมอบหมายงานสอน และงานพิเศษเหมาะสมกับครูแต่ละคน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างทีมงาน ต้องส่งเสริมให้ครูสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช, 2561) และยังสอดคล้องกับ พัชรภรณ์ ธรรมมา ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พัชรภรณ์ ธรรมมา, 2561)

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา สาขานาญ ได้ศึกษาเรื่องการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ศศิประภา สาขานาญ, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงศ์ โฆษิตพิมาน เวช ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช, 2561)

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารมีการจูงใจและสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมหรือริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารมอบหมายงานสอนและงานพิเศษเหมาะสมกับครูแต่ละคน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและด้านการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ยึดมั่นในคุณธรรมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลือกสมาชิกในทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กนิษฐา ทองเลิศ ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา (กนิษฐา ทองเลิศ, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีพล โฉมใส ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด พบว่า ด้านการติดตามการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการกำหนดเป้าหมายร่วม อยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการติดตามการทำงาน อยู่ในระดับน้อย และ 2) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มี 4 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพและคุณภาพครูและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (ตริยพล โฉมไสว, 2563)

สรุป

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างทีมงานมีความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องช่วยกัน เพื่อให้บริหารสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจของครู สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนตามความต้องการของครู ให้คำปรึกษา ชี้แนะในการทำงาน สนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการสร้างภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารมีการจูงใจและสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมหรือริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ได้แก่ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการเสริมสร้างพลัง อำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 แตกต่างกันไป ซึ่งวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี และทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ ที่ต้องการให้ผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลัง อำนาจในการทำงาน จะทำให้มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศในการ ทำงานได้มากขึ้น

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริม และพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสร้างภาวะ ผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และด้านการสร้างทีมงานมีความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้อง ช่วยกัน เพื่อให้บริหารสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในการทำงาน เช่น โครงสร้างการบริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร สภาพชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ และรายได้ของครู

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหาร สถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

3. การศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 533-548.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), 4-5.
- ตริยพล โฉมใส. (2563). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พัชราภรณ์ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. ใน ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัย
ทฤษฎีฐานราก. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช. (2561). บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ศศิประภา สาขานาญ. (2559). การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ใน ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมหมาย ปวะบุตร. (2558). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- Cronbach, Lee J. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced
Nursing*, 16(3), 354-361.
- Kanter, R. M. (1997). *Frontiers of management*. United States of American: A
Harvard Business Review Book.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research
Scillities. *Education and Phychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward
a theory of community psychology. *American Journal of Community
Psychology*, 15(2), 121-148.
- Scott C. D., Jaffe D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed Workforce*.
California: Koga Page.