แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

GUIDELINES FOR EMPOWERING SCHOOL ADMINISTRATORS IN CREATING TEACHER INNOVATION, OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, LAMPANG AREA 1

[1]วลัยเพ็ญ หรรษาวัฒนา และ [2]อัมเรศ เนตาสิทธิ์

[1]Walaiphen Hansawattana and [2]Amares Netasit

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

Lampang Rajabhat University, Thailand.

[1]penhansa@gmail.com

Received :December 9,2024; **Revised** :January 16, 2025; **Accepted** :January 29,2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ปีการศึกษา 2566 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีทั้งหมด 5 ด้าน คือด้านการพัฒนาตนเองด้านทักษะและวิชาการ ด้านการให้ความสำคัญในการสร้างงาน/นวัตกรรมของบุคลากร ด้านการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจบุคลากรผู้สร้างงาน/นวัตกรรม ด้านการทำงานแบบเน้นพลังร่วมเป็นทีมมีความเป็นกลาง กระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นและด้านการ

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

[2]รองศาสตราจารย์.ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มีจำนวนแนวทางทั้งสิ้น 30 แนวทาง แบ่งเป็น ด้านการพัฒนาตนเองทางทักษะและวิชาการ จำนวน 6 แนวทาง ด้านการให้ความสำคัญในการสร้างงาน/นวัตกรรมของบุคลากร จำนวน 6 แนวทาง ด้านการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจบุคลากรผู้สร้างงาน/นวัตกรรม จำนวน 6 แนวทาง ด้านการทำงานแบบเน้นพลังร่วมเป็นทีม มีความเป็นกลาง กระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่น จำนวน 6 แนวทาง และด้านการสนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวก จำนวน 6 แนวทาง

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, นวัตกรรม

Abstract

This research aims to 1) study the status of empowering school administrators in creating teacher innovations under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Lampang, and 2) study the guidelines for empowering school administrators in creating teacher innovations under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Lampang. The research results found that 1) The status of the empowerment of school administrators in creating innovation for teachers under the Office of the Primary Education Area 1 , Lampang, has 5 aspects: self-development in skills and academics, giving importance to the creation of work/innovation of personnel, creating and stimulating motivation for personnel who create work/innovation, working with a focus on teamwork, being neutral, decentralizing power, and being flexible, and supporting resources, facilitating the self-development of personnel. Overall, all aspects are at a high level. 2) The guidelines for empowering school administrators in creating innovation for teachers under the Office of the Primary Education Area 1, Lampang, has a total of 30 guidelines, divided into self-development in skills and academics, 6 guidelines, giving importance to the creation of work/innovation of personnel, 6 guidelines, creating and stimulating motivation for personnel who create work/innovation, 6 guidelines, working with a focus on teamwork, being neutral, decentralizing power, and being flexible, 6 guidelines, and supporting resources, facilitating, 6 guidelines.

Keywords: empowerment, school administrators, innovation

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและสังคม การพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทย แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น "การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ" โดยเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) นอกจากนี้ นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ยังได้กำหนดจุดเน้นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "เป็นองค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาทันสมัย บนพื้นฐานความเป็นไทย" โดยมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2566) จากรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 (2566) พบว่า ยังมีปัญหาและความท้าทายในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครูในพื้นที่ ประกอบด้วย 1) การขาดแคลนทรัพยากรและงบประมาณในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 2) ภาระงานของครูที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนานวัตกรรม 3) การขาดทักษะและความรู้ในการสร้างนวัตกรรมของครู 4) การขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรม และ 5) การขาดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติจึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร

สถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลัก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่เสนอว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาวิชาชีพของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (Empowerment) เป็นแนวคิดสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการศึกษายังคงเป็นความท้าทายสำคัญในระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรและการสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ยังขาดทักษะและความรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม (วิจารณ์ พานิช, 2564) ด้วยเหตุนี้การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมของครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะตามมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำนวน 88 คน และครูจำนวน 842 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 930 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป (ตาราง R.V. Krejcie & D.W. Morgan, 1970) ใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน จากประชากรทั้งหมด 88 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 265 คน จากจำนวนทั้งหมด 842 คน ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวนทั้งสิ้น 338 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวม 5 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในคอมพิวเตอร์ ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 ข้อมูลสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 ข้อมูลด้านข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ความคิดเห็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือมีจุดร่วมเดียวกัน นำมาแบ่งกลุ่มจำแนกตามความถี่ของผู้แสดงความคิดเห็น

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่วนมากจะเป็นครูผู้สอนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อแยกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ในภาพรวมรายด้าน มีสภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจบุคลากรผู้สร้างงาน/นวัตกรรม ($\overline{X}$ =4.19, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวก ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.49) ด้านการทำงานแบบเน้นพลังร่วมเป็นทีม มีความเป็นกลางและกระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.51) ด้านการให้ความสำคัญในการสร้างงาน/นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาตนเองทางทักษะและวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.55) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาจัดหมวดหมู่ความคิดเห็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือมีจุดร่วมเดียวกัน และแบ่งกลุ่มจำแนกตามความถี่ของผู้แสดงความคิดเห็น โดยเลือกข้อเสนอแนะแนวทางที่มีค่าความถี่มากที่สุด 3 อันดับแรกนำมายกร่างแนวทาง

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ที่ได้จากการศึกษาสภาพในข้อที่ 1 พบว่า ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน มีจำนวน 30 แนวทาง แยกตามรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาตนเองทางทักษะและวิชาการ จำนวน 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงานวิชาการทุกรูปแบบทั้งในส่วนของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการใช้สื่อ การจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนและการสร้างนวัตกรรม

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ในการสร้างสื่อนวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น การศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสืบค้นหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายรูปแบบและกระตุ้นให้ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาสม่ำเสมอ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่ดี

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้ครูได้เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างสื่อนวัตกรรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและสนับสนุนการใช้กิจกรรม Active learning

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือร่วมกับเขตพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์ทางด้านวิชาการ

2.2 ด้านการให้ความสำคัญในการสร้างงาน/นวัตกรรม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา จัดอบรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาหรือสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการสร้างสื่อนวัตกรรม โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการ กำกับ ติดตาม ดูแล ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่สร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้านสื่อเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งทีมงานที่ปรึกษาเรื่องทำนวัตกรรมและร่วมกันอภิปรายกลุ่ม PLC ส่งสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจบุคลากรผู้สร้างงาน/นวัตกรรม ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนในการสร้างสื่อนวัตกรรมแบบเป็นกันเอง และมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงง่ายกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่หลากหลาย ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานทางนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและดูแลบุคลากรที่ประสบปัญหาในการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้คำชื่นชม จัดเวทีแสดงผลงานของครูที่สร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลงานที่เป็นเลิศ ชี้ให้เห็นประโยชน์และมีการสร้างแรงเสริมทางบวกอย่างหลากหลายรูปแบบ

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อนวัตกรรม ที่บุคลากรจัดทำขึ้นด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

2.4 ด้านการทำงานแบบเน้นพลังร่วมเป็นทีม มีความเป็นกลาง กระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลไกความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังทำงานเป็นทีมและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารให้การยอมรับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล มีความยุติธรรมให้กับทุกฝ่าย ยึดหลักประชาธิปไตย มีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนจัดกิจกรรมปลูกฝังความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสามัคคี เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม คิด ทำ และแก้ปัญหาเป็น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และรับผิดชอบในผลของงานร่วมกัน และสามารถปรับเปลี่ยนผู้นำได้ตามความเหมาะสมกับโอกาสและงานที่ถนัด

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบงานเป็นแบบการทำงานเป็นทีม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ให้ความรู้และร่วมวิเคราะห์ข้อดีและข้อผิดพลาดในการปรับปรุงนวัตกรรมให้เป็นไปตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.5 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการจัดทำสื่อนวัตกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

แนวทางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในการส่งเสริมการสร้างสื่อนวัตกรรม

แนวทางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ดูแลช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในการสร้างสื่อนวัตกรรม

แนวทางที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของบุคลากรในการสร้างสื่อนวัตกรรมและจัดทำแผนส่งเสริมนวัตกรรมไว้รองรับเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

แนวทางที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนให้ใช้สื่ออุปกรณ์/ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่แล้วในการสร้างนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า

แนวทางที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหางบประมาณเข้ามาสนับสนุนโดยการระดมทุนและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อหาทรัพยากรมาสนับสนุนในการสร้างสื่อนวัตกรรมของบุคลากร

อภิปรายผล

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเองทางทักษะและวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า มีสภาพของการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะและวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ซึ่งผู้บริหารจะต้องพร้อมที่จะสนับสนุนงานวิชาการทุกรูปแบบทั้งในส่วนของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรอย่างเต็มที่ รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ในการสร้างสื่อนวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น การศึกษาดูงาน ประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรได้สืบค้นหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ กระตุ้นให้ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาสม่ำเสมอเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่ดี สร้างโอกาสให้ครูได้เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างสื่อนวัตกรรมที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น รวมถึงการเป็นผู้นำแก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและสนับสนุนการใช้กิจกรรม Active learning มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากขึ้นมีการประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนในการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้กับตนเองและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของคลัตเตอร์บัคและเคมาฮัน (Clutterbuck and Kemaghan, 1994) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็น การมีส่วนร่วมของทุกคน มีเครือข่ายความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และการได้รับการฝึกอบรม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมาภรณ์ สานุกูล (2565) เรื่อง การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ข้อเสนอแนะต่อการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรดำเนินการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างอย่างสม่ำเสมอและมีเหตุ มีผล และ 3) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางด้านวิชาการและทักษะในการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. ด้านการให้ความสำคัญในการสร้างงาน/นวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า มีสภาพของการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดอบรม ประชุม สัมมนาเกี่ยวกับการสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการสร้างสื่อนวัตกรรมโดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม ดูแล ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่

บุคลากรที่สร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้านสื่อเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม มีการจัดตั้งทีมงานที่ปรึกษาเรื่องทำนวัตกรรมและร่วมกันอภิปรายกลุ่ม PLC ส่งสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สโตนและแซคส์ (Stone and Sachs, 1995 อ้างถึงใน ภูวไนย สุนา, 2564) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย การมอบอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน การรับฟังข้อคิดเห็นของคนอื่น การส่งเสริมความก้าวหน้าและการอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสอดคล้องกับ ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2559) ได้กล่าวว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกันจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจบุคลากรผู้สร้างงาน/นวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่ามีสภาพของการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนในการสร้างสื่อนวัตกรรมแบบเป็นกันเอง และมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงง่ายกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่หลากหลาย ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงานทางนวัตกรรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ ให้ความช่วยเหลือและดูแลบุคลากรที่ประสบปัญหาในการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีการส่งเสริม ยกย่อง ชมเชย ให้คำชื่นชม จัดเวทีแสดงผลงานของครูที่สร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้ความสำคัญกับผลงานที่เป็นเลิศ ชี้ให้เห็นประโยชน์ มีการสร้างแรงเสริมทางบวกด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งยังให้การสนับสนุน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อนวัตกรรมที่บุคลากรจัดทำขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2562) กล่าวว่า “การกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ประกอบด้วยปัจจัยหลักความสำเร็จคือ การใช้กลยุทธ์ชี้นำและการจูงใจครูตามความ

แตกต่างระหว่างบุคคลให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามพันธกิจเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การนำทัศนคติ“สามารถทำได้”มาใช้ในการบริหารจัดการ การกระตุ้นครูให้แสดงความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การแสดงให้ครูเห็นว่ามีความคาดหวังสูงต่อครูในฐานะครูมืออาชีพ การสื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จด้วยความศรัทธาอย่างแรงกล้า การส่งเสริมให้ครูมองตนเองตามความเป็นจริงและพึงพอใจตนเองในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การส่งเสริมให้ครูมีพันธะผูกพันต่องาน และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือ ยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4. ด้านการทำงานแบบเน้นพลังร่วมเป็นทีมมีความเป็นกลาง กระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่น ผลการศึกษาพบว่า มีสภาพของการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลไกความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังทำงานเป็นทีม มีการจัดระบบงานเป็นแบบการกระจายอำนาจ มีการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างสม่ำเสมอเพื่อปลูกฝังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม คิด ทำ และแก้ปัญหาเป็น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และรับผิดชอบในผลของงานร่วมกัน มีการประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆให้ความรู้และร่วมวิเคราะห์ข้อดีและข้อผิดพลาดในการปรับปรุงนวัตกรรมให้เป็นไปตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้การยอมรับบุคลากรอย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับระดับความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความยุติธรรมให้กับทุกฝ่าย ยึดหลักประชาธิปไตย มีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน การทำงานมีความยืดหยุ่น รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนผู้นำได้ตามความเหมาะสมกับโอกาสและงานที่ถนัดของตนเอง สอดคล้องกับ สก๊อตและเจฟเฟ่ (Scott and Jeffe, 1991) กล่าวว่าสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร คือการสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือการวางระบบการทำให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วย งานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับคือ การแบ่งปัน (share) จากผู้บริหาร คือความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบอำนาจการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานและได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา:โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า องค์กรของผู้ให้ข้อมูลมีแนวโน้มทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี สู่

องค์กรนวัตกรรม โดยผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในด้านนวัตกรรม สนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม สร้างทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่สมอ รักการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นขององค์กร และผู้บริหารควรจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวก ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า มีสภาพของการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีลำดับความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการสร้างสื่อนวัตกรรมและจัดทำแผนส่งเสริมนวัตกรรมไว้รองรับเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังให้คำแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในการสร้างสื่อนวัตกรรม จัดหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในการสร้างสื่อนวัตกรรม สนับสนุนเรื่องงบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการจัดทำสื่อนวัตกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม และมีนโยบายสนับสนุนให้ใช้สื่ออุปกรณ์/ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่แล้วในการสร้างนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า มีการจัดหางบประมาณเข้ามาสนับสนุนโดยการระดมทุนและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อหาแหล่งทรัพยากรมาสนับสนุนในการสร้างสื่อนวัตกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ อติพร ทองหล่อ (อ้างถึงใน ชัชว์รวี กลิ่นหอม, 2563) ได้กล่าวว่า การให้ความเคารพ (Power through respect) หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความเคารพในเกียรติและการให้การนับถือ สามารถทำได้โดยการสนับสนุนบุคลากรด้วยคำสั่งที่จำเป็น ให้ทรัพยากรที่เพียงพอ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และเป็นปัจจุบัน ให้ความสำคัญในเรื่องของเวลา พยายามหาวิธีที่ทำให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความยากลำบาก ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าองค์การคำนึงถึงตัวบุคคล จะทำให้เกิดความเคารพในตัวเอง พลังอำนาจของบุคคลจะเพิ่มขึ้น ทำให้บรรลุความสำเร็จในงานได้

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1. องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเองทางทักษะและวิชาการ 2) ด้านการให้ความสำคัญในการสร้างงาน/นวัตกรรม 3) ด้านการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจบุคลากรผู้สร้างงาน/นวัตกรรม 4) ด้านการทำงานแบบเน้นพลังร่วมเป็นทีม มีความเป็นกลาง กระจายอำนาจ และมีความยืดหยุ่น จำนวน และ 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของบุคลากร)

2. จากการศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 โดยได้แนวทางมา 30 แนวทางจากการศึกษาสภาพและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

จักภัทสรัณย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์. (2563). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2559). *กลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การธุรกิจบริการ.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัชวรวี กลิ่นหอม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปฐมาภรณ์ สานุกูล. (2565). *การเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภูวไนย สุนา. (2564). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิจารณ์ พานิช. (2564). ปัญหาในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครูในพื้นที่ห่างไกล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 32(1), 1-15.

สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2562). *การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(3), 47-59.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Clutterbuck, D., & Kernaghan, S. (1994). *The power of empowerment: Release the hidden talents of your employees*.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change (2nd ed.)*. Jossey-Bass.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workforce*. Kogan Page Publishers.

