

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

REINFORCEMENT OF TEACHERS' WORKING EMPOWERMENT
IN SCHOOL UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

อภิชาติ ทองน้อย¹ บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์² และภิเชก จันทรเอี่ยม³
Apichart Thongnoi¹ Booncherd Pinyoanantapong² and Pisake Jun-eam³

¹หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
²อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
³อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 จำนวน 324 คน และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบวัดระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลองค์ประกอบของแบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบกับตัวชี้วัดมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) 3. สถานภาพของครู (Status) 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Self-Efficacy) 5. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และ 6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา (Impact) จึงยืนยันว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังกล่าว

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and to propose ways of reinforcement of teachers' working empowerment in school under the Office of the Basic Education Commission. The sample was divided into 2 groups, including 324 school teachers in the Secondary Educational Service Area Office 7 and 5 experts in education. The data were collected by questionnaires asking about the reinforcement of teachers' working empowerment in school under the Office of the Basic Education Commission and in-depth interviews with educational experts. Data were analyzed by the LISREL version 8.72 for Confirmatory Factor Analysis.

The results were as follows:

Element model of teachers' working empowerment in school under the Office of the Basic Education Commission and the six component indicators including decision making, professional growth, status, self-efficacy, autonomy and impact were in good agreement with the empirical data.

This study confirmed that teachers' working empowerment in schools under the Office of the Basic Education Commission consisted of six components.

คำสำคัญ

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

ความสำคัญของปัญหา

คุรุสภาได้จัดประชุมวิชาการเรื่อง บทบาทของสภาครูอาเซียนกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน 2558 (The Role of ASEAN Council of Teachers towards ASEAN Community 2015) มีประเด็นสรุปที่น่าสนใจเกี่ยวกับครู ดังนี้ (คุรุสภา, 2554) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมของภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นกลไกขับเคลื่อนประเทศที่จะต้องเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา นักการศึกษา นิสิต นักศึกษา นักเรียน และประชาชนทั่วไป เพื่อรองรับการจัดตั้งประชาคมอาเซียน การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการเคลื่อนย้ายแรงงานที่จะขยายตัวในอนาคต ทำให้หลายประเทศต้องเร่งเตรียมพร้อม โดยการสร้างกลไกและพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศชาติก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและเท่าเทียม และการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ในการนำพาประเทศให้ก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างเท่าเทียมกับนานาประเทศ ทุกภาคส่วนในสังคมต้องผสมความร่วมมือขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวไปสู่เวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน คุรุสภา ใน

ฐานะสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีความพร้อมสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับของสังคม ให้ความสำคัญเป็นเลิศในการประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015

Arlinsky, Freire และ Rothman (1971 อ้างในวิชัย ชูจิต, 2550) ได้ร้อยเรียงประเด็นสำคัญที่กลายมาเป็นทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือกระบวนการหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการพัฒนาระดับปัจเจกบุคคล การมีส่วนร่วม การกระตุ้นให้เกิดสำนึก และการทำงานด้านการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงสังคม ซึ่งความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มาจากภาษาลาตินว่า “Potere” ที่แปลว่า มีความสามารถ ส่วน Em เป็นคำนำหน้าที่แปลว่า เป็นสาเหตุให้ หรือทำให้เกิดด้วย ซึ่งตามความหมายของ Em นั้นจะเป็นการสะท้อนความหมายของ “กระบวนการ” และคำต่อท้าย “Ment” หมายถึง “ผลลัพธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สิ่งของ หรือ การกระทำที่เกิดขึ้น” ดังนั้น Empowerment จึงหมายถึง กระบวนการที่สะท้อนให้เห็นความสามารถของบุคคลในการที่จะดึงสิ่งที่มีอยู่ภายในตัวเองในการควบคุม จัดการสร้างอิทธิพลกับตนเอง และสังคมรอบข้างอันจะส่งผลเป็นรูปธรรมต่อชีวิตตนเอง สำหรับในด้านการศึกษานั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ในสิ่งที่ป้จจัยสาเหตุสภาพแวดล้อม รวมถึงกระบวนการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวครูซึ่งสิ่งดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบอย่างมีความสุข (Muchinsky, 2000) ดังนั้นการเปิดโอกาสในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแก่ครูจึงเปรียบเสมือนการติดอาวุธทางปัญญาที่ช่วยให้ครูบรรลุภารกิจที่รับผิดชอบทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้นมีสาเหตุมาจากทั้งในด้านที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล เรื่องขององค์การและสภาวะแวดล้อม ครูที่ไม่ประสงค์จะมีส่วนร่วมตัดสินใจด้านการบริหาร ให้เหตุผลว่า จะทำให้เสียเวลาของงานสอนและเห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เป็นความพยายามปิดบังภาพลักษณ์ของผู้บริหารที่ขาดความสามารถในการทำงาน ครูบางคนขาดความพยายามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ประกอบกับการขาดทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอและขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ครูบางส่วนจึงไม่ร่วมมือ ขณะเดียวกันฝ่ายบริหารบางส่วนก็กลัวการสูญเสียอำนาจ ครูบางคนต่อต้านเพราะไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ ไม่ต้องการเพิ่มความรับผิดชอบ ไม่วางใจในผลที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงหรือเพราะครูขาดทักษะความสามารถที่จะรองรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประเด็นต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Blase & Blase, 1994) ผลการศึกษาของคลีเกอร์และโลดแมน (Klecker & Loadman, 1996) พบว่า การทำงานที่ติดขัดอยู่กับความมืดมิดในด้านเพศรวมทั้งครูขาดเทคโนโลยีและขาดทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน ภาระงานที่เกินกำลังของครูหรือครูชอบทำงานตามลำพัง ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มิผลกระทบต่อพลังอำนาจการทำงานของครูแทบทั้งสิ้น เช่นเดียวกับในประเทศไทย ซึ่งดิเรก พรสีมา (2553) ได้ระบุถึงปัญหาและอุปสรรคของการ

เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในประเทศไทยว่า ส่วนหนึ่งที่คุณไม่ปฏิบัติตามสอนในลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยตนเองเพราะบางส่วนรอคำสั่งจากผู้บริหารโรงเรียน ส่วนหนึ่งก็รอฟังเสียงผู้ปกครอง และบางส่วนที่ไม่ได้ลงมือทำเพราะยังมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเก่าๆ ครอบงำอยู่

จากที่มาและความสำคัญของคุณกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าปัจจุบันมีอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับใด
2. องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง
3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 6 ด้าน คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3. สถานภาพของคุณ 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 5. ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 6. ผลกระทบที่คุณมีต่อสถานศึกษา
3. เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งศึกษาจากการวิจัยเชิงปริมาณ (Empirical Study) โดยใช้แบบสอบถาม และศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องกับการศึกษา (In-Depth Interview) จำนวน 5 คน ส่วนการปรับปรุงร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการภายหลังจากการตรวจสอบร่าง

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มครูดีเด่นรางวัลครูสภา ประจำปี พ.ศ. 2552 และ พ.ศ. 2553 ปีละ 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน แล้วนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบของหนังสือคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวนทั้งสิ้น 2,049 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการทางสถิติ (Statistical Sampling Methods) ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการเป็นตัวแทนของประชากรที่ดี จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้นได้จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 324 คน นำกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 324 คน มาเทียบสัดส่วนให้เท่ากับจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) มีจำนวน 56 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวน นักเรียน 120-600 คน) มีจำนวน 89 คน 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) มีจำนวน 85 คน และ 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,500 คนขึ้นไป) มีจำนวน 94 คน และทำการสุ่มครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมีลักษณะการสุ่มเป็นแบบไม่ใส่คืน จำนวน 324 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สำหรับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง โดยการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1. ดร.สิริพร บุญญานันต์ กรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 2. ดร.ดิเรก พรสีมา ประธานคณะกรรมการครูสภา 3. ดร.สุวัฒน์ เงินฉ่ำ กรรมการสภาการศึกษา 4. อาจารย์มยุรี จารูปาณ อธิการเลขาธิการสภาการศึกษา และ 5. ดร.พิณสุตา สิริธรงค์ศรี อดีตหัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนการศึกษามหาภาค สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามข้อมูลด้านสถานภาพส่วนตัวของครูเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3. สถานภาพของครู 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 5. ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 6. ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 49 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ 1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) และ 3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบปลายเปิด (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบปลายเปิด โดยมีเนื้อหาสาระตรงกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ในการสร้างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้ครูผู้สอนโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นติดต่อโรงเรียนที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และแนบบแบบสอบถามไปกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ จำนวนทั้งสิ้น 324 ฉบับ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 11.5 เพื่อวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีรายละเอียดในการประมวลผลข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการแจกแจงข้อมูลทางด้านความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงทำการแปลผลค่าเฉลี่ยระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวม และรายองค์ประกอบ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลองค์ประกอบของแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการคำนวณค่าสถิติดังต่อไปนี้

2.1 คำนวณค่าดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดีของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามลำดับดังนี้ 1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) 2) ค่าอาร์เอ็มเออาร์ หรือ RMR (Root Mean Square Residual) 3) ดัชนีค่าอาร์เอ็มเอสอีเอ หรือ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) และ 4) ดัชนีบ่งบอกความกลมกลืน (Fit Index)

2.2 ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในโมเดลโดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้ 1) คำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading : λ) 2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) 3) ค่า t-test ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 4) คำนวณค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation : SMC หรือ $R^2_{T,x}$) และ 5) คำนวณค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Constructive Reliability : P_c)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีประสบการณ์สอนสูงกว่า 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหรือการเบี่ยงเบนไปจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.07 และมีการแจกแจงข้อมูลทางด้านความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ -0.07 และ -0.15 ตามลำดับ ซึ่งเป็นการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negatively Skewed) ซึ่งค่าที่ได้ค่อนข้างสมมาตร ส่วนการแจกแจงแบบความโด่ง (Kurtosis) ค่าเป็นบวกซึ่งถือว่าข้อมูลมีการโค้งกระจายแบบโด่งมาก (Leptokurtic)

2) ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นมี 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งมีตัวบ่งชี้ทางการส่งเสริมให้เด็กเป็นผู้เรียนรู้อย่างอิสระตามความต้องการของแต่ละคน รวมถึงการเป็นผู้ที่จริงจัง มุ่งมั่นกับงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และเชื่อว่าได้ทำดีที่สุดแล้วในสิ่งต่างๆ ที่ทำภายในโรงเรียนมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีพื้นฐานความรู้ดีในสาขาวิชาที่สอนซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเท่าที่นั้น ส่วนด้านที่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายตัวบ่งชี้ พบว่า ความมีอิสระในการเข้าถึงเครือข่าย ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรการทำงาน of โรงเรียน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมได้ด้วยตนเอง และมีความอิสระในการให้คะแนนนักเรียนอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้รับความยืดหยุ่นสูง และมีทางเลือกในการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่าที่นั้น สำหรับด้านที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ได้ร่วมมือกันทำงานกับครูคนอื่นในโรงเรียนเสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด และเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำต่างๆ จากข้าพเจ้าอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะขอคำปรึกษาหรือความคิดเห็นจากข้าพเจ้าในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ โดยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

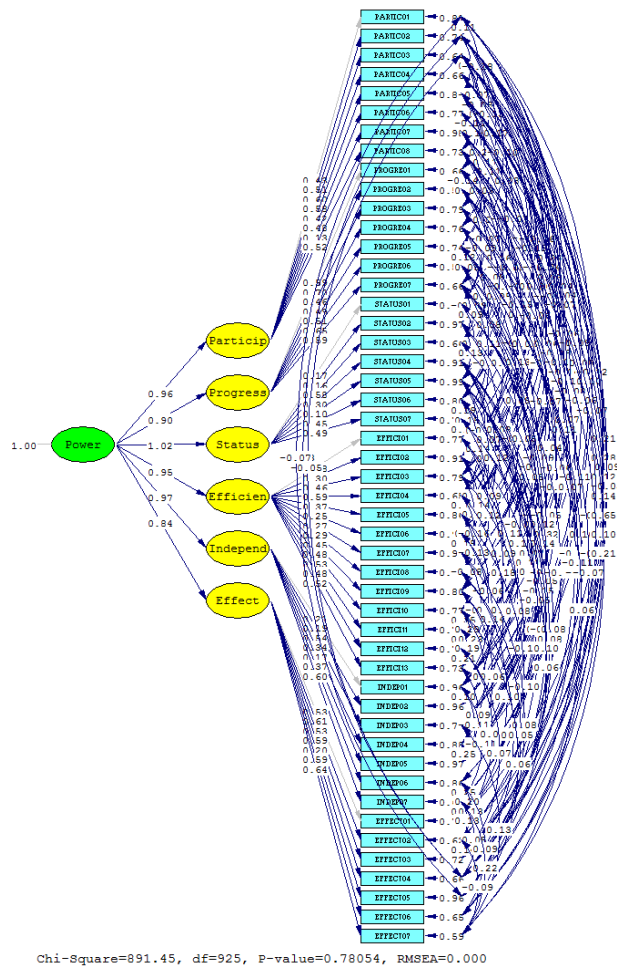
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้วัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้วัดจำนวน 49 ตัวชี้วัด ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First Order) แยกเป็น 6 โมเดลสรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้า

ในวิชาชีพ ด้านสถานภาพของครู ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบทุกด้านมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนผลการวิเคราะห์ตัวแปรโครงสร้างองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรโครงสร้างของทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเชื่อถือเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับสูง และมีความผันแปรของความเชื่อถือเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second Order) 1 โมเดล พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบกับตัวชี้วัดมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพบว่า แปรโครงสร้างของทั้ง 6 องค์ประกอบ อยู่ในระดับสูง แสดงว่าทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานมีความถูกต้องสูงเช่นเดียวกัน



ภาพที่ 1 ผังเส้นทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบกับตัวชี้วัด

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพของครู สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา จึงยืนยันว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังกล่าว

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็นหนังสือคู่มือการฝึกทักษะของครู อันประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ 1. แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 2. องค์ประกอบและโมเดลหรือเนื้อหาสาระของการพัฒนาทักษะการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และ 3. กิจกรรมพัฒนาทักษะการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นมี 2 ด้าน คือ 1) ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Klecker & Loadman (1996) ที่ระบุว่า ผลที่ต้องการจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ ต้องการให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ และแสดงว่าครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และ 2) ด้านความเป็นอิสระในการทำงานที่มีความสอดคล้องกันกับเดย์ (Day, 1999) ซึ่งพบข้อมูลที่แสดงว่า การกระทำของผู้บริหารที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ เชื่อมมั่นในพลังอำนาจของบุคลากรและให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้พลังอำนาจนั้น สร้างศรัทธาในกันและกันให้การปกป้องช่วยเหลือ สร้างความรักในศักดิ์ศรี และการเสียสละ สร้างความสมานฉันท์ร่วมกันทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณค่า ให้โอกาสกับความมั่นใจของบุคลากรที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ให้บุคลากรทำในสิ่งที่ป็นจริงได้ ไม่จำเป็นต้องดีที่สุดในส่งเสริมภาวะผู้นำ ให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์การทำงาน ให้โอกาสการตรวจสอบประเมินการทำงานด้วยตนเอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ และมีวิธีการควบคุมตนเอง

ส่วนผลจากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สถานภาพของครู 4) สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 5) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 6) ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา โดยตัวแปรโครงสร้างของทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าวนี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานเป็น 0.96, 0.90, 1.02, 0.95, 0.97 และ 0.84 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าทั้ง 6 องค์ประกอบมีความเที่ยงตรงสูงในการเป็นองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดไว้ว่า พลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษานั้นมีเนื้อหาครอบคลุมในหลายส่วน ทั้งความรู้พื้นฐาน ทักษะความสามารถสถานภาพ ความมีอิทธิพล ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีอำนาจควบคุมงานของตนเองความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา การมีทางเลือกปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สมรรถภาพการทำงาน ซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูนั้น ผู้บริหารควรทำหน้าที่ของตนในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ ตามแนวทางแห่งการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานในหน้าที่ต่างๆ ของครูให้ตรงตามความถนัดและความต้องการของครู สำคัญที่สุดจะต้องสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในตัวครูให้ได้ว่า ครูทุกคนนั้นมีความสามารถในตนเองอยู่อย่างเต็มเปี่ยม เพียงแต่ต้องการผู้นำที่สามารถนำหรือดึงความสามารถเหล่านั้นออกมาใช้ให้เกิดผลดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรมเท่านั้นเอง (ดิเรก พรสีมา, 2553) ส่วนกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้ข้อเสนอแนะว่า หากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ค่อยส่งเสริมหรือเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูใน

ระดับน้อยอยู่ ครูซึ่งเป็นเสียงส่วนใหญ่ในโรงเรียนจะต้องพยายามหาวิธีการหรือแนวทางที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ครูไปทีละน้อยจนกลายเป็นเรื่องปกติในที่สุด (สิริพร บุญญานันต์, 2553) สอดคล้องกันกับผลการศึกษาของจอห์นสันและชอร์ต (Johnson & Short, 1998) ซึ่งพบว่า วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่ครูต้องการ คือ การได้รับโอกาสในการตัดสินใจ ได้ควบคุมและกำหนดการทำงานของตนเอง ได้รับการพัฒนาระดับความสามารถในการสอนและมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรของ ชอร์ตและเกียร์ (Short & Greer, 1993) พบว่า วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้โอกาสการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ เช่น การจัดตั้งคณะทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาของการดำเนินงานโครงการต่างๆ

ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาของลอยเซน (Looyesen, 1999) เรื่อง วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมไอโอวา ซึ่งพบว่า โรงเรียนมัธยมไอโอวาใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่างๆ ดังนี้ การเลือกเอกสาร สื่อวัสดุการเรียนการสอน การจัดหลักสูตร กำหนดระเบียบวินัยของนักเรียน จัดชั้นเรียน สร้างและพัฒนาทีมงานบริหาร กำหนดและประชาสัมพันธ์นโยบายของโรงเรียน ผลที่ต้องการจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ ต้องการให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ และแสดงว่าครูได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Klecker & Loadman, 1996) แนวทางการพัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ต้องพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถในด้านที่ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนประสานการทำงาน ในการทำงานเป็นทีม ในการรวบรวมข้อมูลจัดทำข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์ผลสืบเนื่องจากข้อมูลที่ได้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง (Klecker & Loadman, 1996)

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารควรเปลี่ยนแปลงวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติมาเป็นการจัดสภาพที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติ ให้การสนับสนุนและนำความคิดเห็นของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง โดยวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจำเป็นในการทำงาน สนับสนุนให้มีสิทธิมีเสียง แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ ขณะที่ผู้บริหารต้องรับฟังและเคารพในความคิดเห็นนั้นๆ สนับสนุนความเชื่อมั่นในตนเองของครู ให้กำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคท่าความหวังให้เป็นจริง ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นให้ครูรู้ทิศทางพัฒนาและค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนาตนเองและทีมงาน นอกจากนี้ยังต้องเน้นในเรื่องการอำนวยความสะดวก ให้ความสำคัญในทุก

สิ่งรอบด้านที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้ครูได้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ กระตุ้นให้ครูใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักวิชา เป็นจุดเริ่มของการพัฒนางานพัฒนาตนเองให้ครุมีทางเลือกในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเท่าเทียมกันในกลุ่มครู และให้ครูได้ปฏิบัติตามความคิดหรือทำความคิดของตนเองให้เป็นจริง รวมถึงพัฒนาครูให้ก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาทำการวิจัยในเชิงการทดลอง โดยการกำหนดกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อทำการทดสอบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีแนวโน้มทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูเพิ่มสูงขึ้นหรือไม่ โดยทำการทดสอบระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานก่อนและหลังการใช้คู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ควรนำแบบวัดระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และคู่มือการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปศึกษาเพิ่มเติมกับประชากรกลุ่มอื่นๆ ต่อไป เช่น กลุ่มครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) หรือกลุ่มครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

บรรณานุกรม

คุรุสภา. (2554). **คุรุสภา : ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน**. สืบค้นจาก

<http://www.ksp.or.th/ksp2009/th/news/detail.php?NewsID=2562&Key=>

ดิเรก พรสีมา. (2553, กันยายน 19). ประธานคณะกรรมการคุรุสภา สัมภาษณ์โดย **อภิชาติ ทองน้อย** ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จังหวัดปทุมธานี.

วิชัย ชูจิต. (2550). **การสร้างพลังชุมชน**. สืบค้นจาก gotoknow.org/blog/whch8435/22229

สิริพร บุญญานันต์. (2553, ตุลาคม 21). กรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สัมภาษณ์โดย **อภิชาติ ทองน้อย** ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

Blase, J., & Blase, R. (1994). **Empowering Teachers: What Successful Principals Do**. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

Day, C. (1999). **Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning**. London: Falmer Press.

Johnson, P. E., & Short, P. M. (1998). Principal's Leader Power, Teacher Empowerment, Teacher Compliance and Conflict, **Educational Management & Administration**. 26(2), 147-159.

- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. (1996). **A Study of Teacher Empowerment in 180 Restructuring Schools: Leadership Implication.** Retrieved from <http://ehostvgw16.epnet.com>
- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. (1996). **Dimension of Teacher Empowerment: Identifying New Roles for Classroom Teacher in Restructuring Schools.** Retrieved from <http://ehostvgw16.epnet.com>
- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. (1996). **Another Look at the Dimensionality of the School Participant Empowerment Scale, Educational & Psychological Measurement.** Retrieved from <http://ehostvgw16.epnet.com>
- Looyesen, D. M. (1999). **Perceptions of Shared Decision Making: A Study of Principals and Teachers in Iowa Secondary Schools.** Dissertation Abstracts. Ed.D. Kansas State University. Information news.
- Muchinsky, P. M. (2000). **Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** 6th ed. Australia: Wadsworth.
- Short, P. M., & Greer, T. J. (1993). **Restructuring Schools Through Empowerment, in Restructuring Schooling : learning From Ongoing Efforts.** Edited by Joseph Murphy & Philip Fallinger. P. 65-187. California: Corwin Press.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). **School Participant Empowerment Scale.** Retrieved from <http://education.missouri.edu/orgs/mlc/Upload%20Area-Docs/SPES%20SURVEY.pdf>