



การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เบญจมาศ เจริญपालะ*

สายฝน เสกขุนทด**

นิวัตต์ น้อยมณี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (.607) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .65 การสร้างทีมงาน (X_5) การสร้างบรรยากาศ (X_4) และการส่งเสริมความร่วมมือ (X_2) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 42.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .370(X_5) + .237(X_4) + .153(X_2)$$

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ประสิทธิภาพ

* นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.

*** อาจารย์, ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์



Teacher Empowerment Affecting the Effectiveness of School Under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

Benjamas Charoenpala*

Saifon Sekkhunthod**

Niwatt Noymanee***

Abstract

The purposes of this research were to study the level of teacher empowerment, the level of effectiveness of the school, the relation of education between teacher empowerment and effectiveness of the school, and establish an equation predicting the effectiveness of school under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1. The sample consisted of 530 teachers. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The reliability of the issue was .96. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows: Teacher empowerment of school under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 in general was at a high level in every aspect. Effectiveness of school under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 was at a high level in every aspect. The relationship between teacher empowerment and effectiveness of school under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1 had the positive correlation statistically significant at .01 and at a moderate level .607. The multiple correlation coefficients were equal to .65. Teamwork (X₅), atmosphere (X₄) and cooperation (X₂) could predict the effectiveness of school under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1. The prediction power was 42.60 percents which was statistically significant at .01, and could write the forecasting equation of standard scores as follow.

$$\hat{Z} = .370(X_5) + .237(X_4) + .153(X_2)$$

Keywords: teacher empowerment, effectiveness

* Graduated Student, Master of Education (Education Administration), Rajabhat Rajanagarindra University.

** Assistance Professor, Dr. Faculty of Education (Education Administration), Rajabhat Rajanagarindra University.

*** Lecturer, Dr. Faculty of Education (Education Administration), Rajabhat Rajanagarindra University.



ความสำคัญและที่มาของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ คุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) ตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) ที่มุ่งพัฒนาชีวิตและสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างองค์การของตนให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนนั้นสามารถทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ ความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลแก่บุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งนักเรียนก็จะได้รับความรู้จากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ (รัชพล ศษารุ่งโรจน์, 2548)

ประสิทธิผลและคุณภาพขององค์กรนั้นเป็นความคิดหลักของการศึกษาองค์การตามทฤษฎีของระบบเปิด ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ปัจจุบันประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นสิ่งสำคัญของการศึกษาทฤษฎีองค์การ คาเมรอนและเวทเทน (Cameron and Whetten, 1996; cited in Hoy and Miskel, 2001) ได้สรุปว่า ระบบการศึกษาเปลี่ยนจากประสิทธิผลไปสู่คุณภาพ (effectiveness to quality) กล่าวคือ ถ้าหากรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การไปสู่ประสิทธิผลแล้วก็จะไปสู่อะไรต่อไปสู่การมีคุณภาพขององค์การในที่สุด ประสิทธิผลขององค์การตามความเห็นของ สุริยนต์ เกษะบุตร (2549) จะต้องประกอบ ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การ การเรียนรู้และการพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน การยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีในการเป็นเจ้าขององค์การ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในส่วนของประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นจะเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการบริหาร (Hoy and Miskel, 2001) การสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา เช่น ความรู้สึกที่พึงลึก การมีส่วนร่วมของชุมชน การใช้ภาวะผู้นำและการยึดมั่นของบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมเป็นตัวช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิผล (Benton, 1999) ประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ทั้งการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และอื่นๆ (หนึ่งฤทัย ธรรมยาฤทธิ์, 2552) กระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้อันหลากหลาย โรงเรียนต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้ ตลอดจนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน การที่ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาและมีแรงจูงใจในการทำงานโดยมุ่งคุณภาพในการจัดการเรียนรู้อาจทำให้ การปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (วิเศษ ภูมิวิชัย, 2552)

ในปัจจุบันโรงเรียนยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง สืบเนื่องมาจากการบริหารของโรงเรียนอันเกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่จะยกระดับคุณภาพของโรงเรียนสำเร็จเพียงบางส่วนเท่านั้น (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550) หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยฝีมือครู ผู้เป็นบุคลากรสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษาไทย แต่ทว่าในปัจจุบันครูส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (อรุณ โคตรวงษา, 2553) บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่อพันธกิจในการทำงานและเอาใจออกห่างองค์การเนื่องจากองค์การมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ยึดถือปฏิบัติเคร่งครัด และเปลี่ยนแปลงยาก ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนน้อยและสวัสดิการไม่ดี (Scott and Jaffe, 1991; อ้างถึงใน กุหลาบ บึงไผ่, 2551)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความสนใจอย่างมาก ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์การ ช่วยให้ครูมีความมั่นใจและพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นสู่งาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนากิจกรรมการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็น ทีม สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่ม รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา (สมจิต สงสาร, 2552) โดยวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีหลากหลายรูปแบบเช่น การระบุมุมมองชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ มอบหมายอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานการทำงาน จัดการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้ความรู้และสารสนเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้การยกย่องหรือยอมรับ ให้ ความไว้วางใจ ยอมรับข้อผิดพลาด และให้ความเคารพ (Tracy, 1990) ผลที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูคือ ทำให้ครูมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ได้รับความเคารพนับถือและไว้วางใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Klecker and Loadman, 1998)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูและผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 อยู่ในระดับใด และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 หรือไม่ โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้โรงเรียนในสังกัด ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 นำไปกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารงานบุคลากร ตลอดจนแนวทางดำเนินการพัฒนามาตรฐาน เพื่อให้ออกผลสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1



4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 01
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 01

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สก๊อตและเจฟเฟ (Scott and Jaffe, 1991) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีวิธีการทั้งหมด 5 วิธี ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ
 - 1) การให้ความถูกต้องเป็นธรรม (validation) คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ
 - 2) การให้สารสนเทศ (information) คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติงาน รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ
 - 3) การให้การมีส่วนร่วม (participation) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง
2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้นและต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ มีอิสระในการทำงานควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึง การได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การติดต่อ สื่อสารให้สารสนเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ
3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์การเป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งใน การพิจารณาว่า องค์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติ และการตัดสินใจในทีมงานหรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ
4. การสร้างบรรยากาศในองค์การ ควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริการกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการสนอง ตอบความต้องการ “ความพอดี” ในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์การ

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรม สร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิด ทีมงานนั้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่ ตามความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน มีอำนาจการตัดสินใจ และได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) (2554) ตามคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ผลการจัดการศึกษา พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น

2. การบริหารจัดการศึกษา พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน มี 2 ประการ คือ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา กับผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับ มาตรฐานและรักษามาตรฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

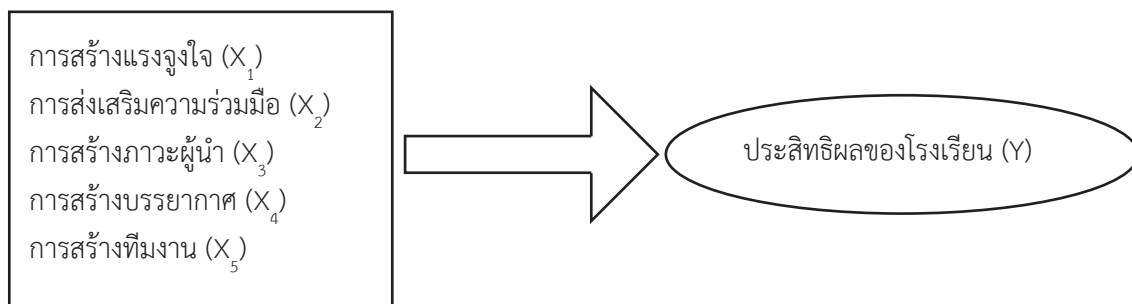
3. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พิจารณาจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้สอน คือ ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การประกันคุณภาพภายใน พิจารณาจากการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วินัย พลสิทธิ์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการศึกษา พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ สก็อตและ เจฟเฟ (Scott and Jaffe, 1991) ที่ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูไว้ 5 ด้าน กับประสิทธิผล ของโรงเรียนโดยยึดกรอบคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).(2554) มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศ และการสร้างทีมงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน 142 โรงเรียน จำนวน 1,523 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสุ่มโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม จำนวน 4 อำเภอ และคำนวณสัดส่วนตามจำนวนโรงเรียน 103 โรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนเป้าหมาย

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเครื่องมือวิจัย ใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละของ เวอร์สม่า (Wiersma, 1995; อ้างถึงใน สมจิต สงสาร, 2552) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนครูในโรงเรียน 103 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 530 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศ และการสร้างทีมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ผลการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการประกันคุณภาพภายใน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC นำมาแก้ไขปรับปรุงอย่างละเอียดอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้กับครูซึ่งมีลักษณะคล้ายกับประชากรคือ ครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 55 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .34- .70 มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .96

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ประสานงานติดต่อกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 530 ชุด และนำส่งคืนผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 530 ชุด

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และการคำนวณค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

ตารางที่ 1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวม

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการทำงานของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียน					
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.00	.690**	.805**	.701**	.530**	.481**
X_2		1.00	.736**	.540**	.396**	.428**
X_3			1.00	.590**	.530**	.448**
X_4				1.00	.712**	.583**
X_5					1.00	.600**
Y						1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู (X) ทุกด้านโดยรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (.607) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน (X_5) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศ (X_4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_1) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ (X_3) และด้านการส่งเสริมความร่วมมือ (X_2) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ตัวแปร	b	SE.b	β	t	Sig.
a (constant)	1.260	.160		7.893**	.000
การสร้างทีมงาน (X_5)	.337	.043	.370	7.866**	.000
การสร้างบรรยากาศ (X_4)	.221	.048	.237	4.628**	.000
การส่งเสริมความร่วมมือ (X_2)	.137	.035	.153	3.907**	.004
$R = .653$, $R^2 = .426$, $F = 130.109^{**}$					
$a = 1.260$, $SE_{est} = .294$					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างบรรยากาศ และด้านการส่งเสริมความร่วมมือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ .294

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มี 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองเชียงใหม่ อำเภอ บางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ ครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 20.38 และเพศหญิงร้อยละ 79.62 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 75.85) และนอกนั้นที่เหลืออีกร้อยละ 24.15 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-15 ปี

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.39$) และด้านการสร้างทีมงาน ($\bar{X}=4.30$)

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ด้านการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.39$) ด้านผลของการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.33$) และด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.16$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง (.607) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับมากไปน้อยพบว่า ด้านการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .600 ด้านการสร้างบรรยากาศ มีความสัมพันธ์ เท่ากับ .583 ด้านการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .481 ด้านการสร้างภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เท่ากับ .448 และด้านการส่งเสริมความร่วมมือมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .428

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างทีมงาน (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศ (X_4) และด้านการส่งเสริมความร่วมมือ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .653 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.60 ความคลาดเคลื่อนของ การพยากรณ์ เท่ากับ .294 ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการสร้างภาวะผู้นำไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .370(X_5) + .237(X_4) + .153(X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่มีกระจายอำนาจให้แก่โรงเรียน จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทการบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม จัดระบบส่งข้อมูลในการทำงานย้อนกลับให้ผู้ครูได้ รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ บึงไสย (2551) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำพู เขต 2 พบว่า ครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทั้ง 4 มาตรฐาน สอดคล้องกับ ฌรงค์ เหมือนชาติ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์



มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ปาริชาติ โนนสุภา (2548) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานให้อิสระในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนทรัพยากรให้เกียรติและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง เกิดการพัฒนางานและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จากการศึกษพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แก่ ด้านการสร้างทีม (X_5) สอดคล้องกับ ประทุมวดี หงษ์ประชา (2545) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า กระบวนการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสร้างบรรยากาศ (X_4) สอดคล้องกับ ศิริพร โงนสาย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้ร้อยละ 73.90 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ (X_2) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับทินกร ประเสริฐหล้า (2553) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นอาจจะสรุปได้ว่าประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู ส่งเสริมความร่วมมือเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบกัลยาณมิตร ถ้าหากโรงเรียนใดมีทีมงานที่เข้มแข็งก็จะสามารถร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_1) ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เกิดจากระบบการจัดการที่ดีของทีมงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และระดับของแรงจูงใจ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ พัทรี เหลืองอุดม (2554) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและความมั่นคงในงาน

ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2 เนื่องจากความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและความมั่นคงในงาน เป็นความพอใจที่เกิดจากความสำเร็จของตนเอง เป็นสิ่งที่ตัวครูได้รับซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่อตนเองทั้งสิ้น

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ (X_3) ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ครูทุกคนในโรงเรียนต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพราะครูแต่ละคนย่อมมีภาวะผู้นำไม่เท่าเทียมกันแม้จะได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหมือนกันก็ตาม นอกจากนี้ครูที่มีภาวะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง และที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในทุกด้าน โดยเฉพาะใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างบรรยากาศ และด้านการส่งเสริม ความร่วมมือ ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมทบทวนความรู้ด้านต่างๆ ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดทักษะที่จำเป็นตามวัตถุประสงค์ จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียนให้มีความสะดวกรวดเร็วและชัดเจนเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียน และเนื่องจากความสามารถของคนแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นครูแต่ละคนย่อมได้รับการตรวจสอบการทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม การมีทีมงานที่ดี มีการติดต่อประสานความร่วมมือ มีบรรยากาศใน การทำงานที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อองค์การ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นในที่สุด

2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างภาวะผู้นำ โดยการกำหนดให้มีสายงานบังคับบัญชาภายในเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารสายงานของตนตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนครู เพื่อให้ครูมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน ในสายบริหารของตน ให้การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี หรือให้กำลังใจในผลสำเร็จของงาน อำนวยความสะดวกทั้งในด้านสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ

3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารและครูอาจจะต้องช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้โดยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนมาประยุกต์ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งร่วมกันจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในด้านอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2) ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษา



รายการอ้างอิง

- กุลลาบ บึงไสย. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณรงค์ เหมือนชาติ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ ไนต์สุภา. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลของการบริหารงาน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประทุมวดี หงษ์ประชา. (2545). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชพล คชารุ่งโรจน์. (2548). โรงเรียนทันสมัย. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47ก., หน้า 23-24.
- วินัย พลสิทธิ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิเศษ ภูมิวิชัย. (2552). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริพร โงนสาย. (2552). ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิต สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลัง อำนาจที่มีประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559: ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.
- สุริยนต์ เถาเย็นบุตร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หนึ่งฤทัย ธรรมยาฤทธิ์. (2552). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Benton, Kathleen M.L. (1999). *Portrait of an Effective Educational: A Case Study in School Culture*. Doctoral Dissertation. Illinois University.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (6th ed.). Boston: McGraw - Hill.
- Klecker, Beverly M. and Loadman, William E. (1998). *Empowering Elementary Teachers in Restructuring Schools: Dimensions to Guide the Mission*.
- Scott, C.D. and Jaffe, D.T. (1991). *Empowerment: Building a Committed World force*. California: Agar Page.
- Steers, Richard M. and Porter W.Lyman. (1983). *Introduction to Organizational Behavior*. (2nd ed). Illionois: Foresman.
- Tracy, D. (1990). *10 Steps to Empowerment: A Common – Sense Guide To Managing People*. New York: William Morrow.