

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

The Teacher Empowerment of Private School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Area office 1

วีรพงศ์ โฆสิตพิมานเวช¹ นียดา เปี่ยมพีชนะ²

Weerapong Khositphimanwech¹, Niyada Piampuechana²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่มีค่าตั้งแต่ 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.922 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ F-test แบบ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า 3.1) โครงสร้างการได้รับอำนาจในองค์กรด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยครูควรได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจรวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น 3.2) โครงสร้างการได้รับโอกาสในองค์กร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง โดยผู้บริหารควรสร้างความหวังให้ครูมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจครูผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the teacher empowerment of private school administrators 2) to compare the teacher empowerment of private school administrators and 3) to study the recommendations for teacher empowerment of private school administrators under Khon Kaen Primary Educational Area Office 1. The samples of this study were 282 private school administrators and teachers in academic year of 2017. The research instrument was 5 level Rating Scale. The content validity values were ranged between 0.66-1.00. The reliability of total issue of questionnaire was at 0.922. The statistics used for data analysis included the percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were found that :

1) The condition of teacher empowerment of private school administrators based on opinion of private school administrators and teachers, in overall and each aspect, was rated at high level. 2) The comparison of teacher empowerment of private school administrators, classified by gender, was found that there were no significant differences in opinion of male and female private school administrators in overall and each aspect. When classified by school size, it was found that there were no significant differences in opinion of school administrators and teachers working in different sized schools in teacher empowerment of private school administrators in overall and each aspect. 3) The recommendations for the teacher empowerment of private school administrators were found that: 3.1) the structure of empowerment in organization in aspect of the information and news receiving was rated at the highest level. The guideline for empowerment was that the teachers should receive useful information and news for their work practice, decision making, and feedback for developing better work performance was rated at the highest level. 3.2) The structure of opportunity receiving in organization on the aspect of work advancement was rated at the highest level. The guideline for teacher empowerment was that the administrators should inspire the school teachers' expectation that they would have an advancement in their work position.

Keywords : Teacher Empowerment, Private School Administrators

บทนำ

สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถานศึกษาเอกชนนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาช้านาน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญ ในการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบ ของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคที่ปฏิรูปการศึกษา เช่นนี้ การจัดการศึกษาเอกชนมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่แตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้นด้วยบทบาทของสถานศึกษาเอกชนที่มีต่อประเทศไทยดังกล่าว จึงทำให้สถานศึกษาเอกชน มีอาจปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ตรงกันข้ามสถานศึกษาเอกชนต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจุบันการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันและกับโรงเรียนของรัฐสูงมาก สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหาร การบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อที่มีประสิทธิภาพ มั่นคงถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ มากกระทบก็ตาม สถานศึกษาเอกชน จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา มีการสนับสนุนอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูผู้สอนจะได้มีความรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงอยู่ในระดับสากล (เอกราช โฆสิตพิมาณเวช, 2560)

ปัญหาของสถานศึกษาเอกชนจะเป็นผู้ลงทุนเอง ดังนั้นจำเป็นต้องมีความระมัดระวังการพัฒนาสถานศึกษาตนเอง ทำอย่างไรจึงจะดำเนินการได้ตลอดไป ไม่ขาดทุน มั่นคง ยั่งยืน ได้รับความนิยมนจากผู้ปกครอง นักเรียนเข้าเรียนจำนวนมากขึ้นทุกปี จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หากผู้บริหารดำเนินงานผิดพลาดแล้วอาจจะทำให้สถานศึกษาล้มเหลว และปิดต่อไปในที่สุด และจากการที่สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งปิดตัวอย่างต่อเนื่องนั้นซึ่งจะมีผลกระทบต่อปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยดำเนินการตามโครงสร้างอำนาจในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากรซึ่งมีส่วนประกอบย่อย คือ 1) เงินทุน 2) ขอบเขต 3) วัตถุประสงค์ 4) เวลาและโครงสร้างโอกาสในองค์กรซึ่งประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานและการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ จากการที่สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งปิดตัวอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ พูลพันธ์ ดั่งสวัสดิ์ (2553) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตาม เพศและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1977) ได้เสนอการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การ ซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter” (Kanter’s Theory of Structure Power) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ และอธิบายว่า อำนาจในองค์การได้มาจากสภาพโครงสร้างขององค์การที่มีใช้ผลมาจากลักษณะส่วนบุคคล หรือสภาพสังคม หรือการใช้อำนาจปกครอง และได้แสดงความสัมพันธ์ของรูปแบบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การ

สรุปจากแนวคิดของ Kanter จะเห็นได้ว่า อำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อโครงสร้างอำนาจ โครงสร้างโอกาสและสัดส่วนของสมาชิกในองค์การ ในอันที่จะนำไปสู่ผลกระทบต่อพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในตนเอง เพิ่มศักดิ์ศรีแห่งตน รู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหาร มีแรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันกับองค์การและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยรวมของพนักงานและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การในที่สุด

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรายุทธ ช่างงาม (2559) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมชาย บุญศิริโสธร (2555) ได้ศึกษาการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจได้ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำผลการวิจัยไปประกอบการวางแผนในการบริหารจัดการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานต่อไป โดยผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 54 แห่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 54 คน ครูผู้สอน 906 คน รวม 960 คน กลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 54 คน ครูผู้สอนจำนวน 228 คน รวม 282 คน จากสถานศึกษาเอกชน 54 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบวัดมาตรฐานประมาณค่าระดับการปฏิบัติ (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบและปลายเปิด โดยแบบสอบถามดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เลือกข้อที่มีค่า 0.66 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้องโดยภาพรวมมีค่า (IOC=0.76) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ จากนั้นมาคำนวณหาค่า ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้สัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.922 แล้วปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน ตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ส่วนที่ 1 โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์ตามความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis Of Variance) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ส่วนที่ 3 โดยหาค่า ความถี่และร้อยละ และการคิดวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 เพศชายจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 80.85 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.15 จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 31-40 จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.78 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 31 ปีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.07 อายุ 41-50 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.96 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ วุฒิปริญญาตรีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาโทจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และวุฒิปริญญาเอก 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง จำนวน 173 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาคือขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 70 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 39 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D = 0.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือโครงสร้างการได้รับอำนาจองค์กรด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.19, S.D = 0.18$)และโครงสร้างการได้รับโอกาสในองค์กร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.19, S.D = 0.18$) รองลงมาคือ โครงสร้างสร้างการได้รับอำนาจองค์กรด้านการได้รับทรัพยากร ($\bar{X} = 4.18, S.D = 0.17$) และด้านที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ โครงสร้างการได้รับอำนาจองค์กร ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ($\bar{X} = 4.16, S.D = 0.18$)

3. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมและรายกลุ่มไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายกลุ่มไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับรางวัล และการรับรองความสามารถ ด้านการได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ และด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การที่ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต้องการให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจรวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีส่งเสริม สนับสนุนครูได้รับความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ในหลายรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรายุทธ ช่างงาม (2559) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ พบว่า หากครูได้รับความเคลื่อนไหวข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย จะทำให้การตัดสินใจรวมถึงการได้รับข้อมูลมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเอกชนทุกแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการรับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งโครงสร้างการได้รับอำนาจองค์กร ในด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร อย่างชัดเจนและทั่วถึงกัน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ถ้าหากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อครูมีความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด สรายุทธ ช่างงาม (2559) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครฯ จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทร์ลอย เครือเช้า (2553) ได้ศึกษาผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกันถึงแม้มีเพศต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ซึ่งสามารถจูงใจให้ครูในสถานศึกษาของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สรายุทธ ช่างงาม (2559) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครฯ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทร์ลอย เครือเช้า (2553) ได้ศึกษาผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ถึงแม้มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารควรสนับสนุนในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและควรส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.2 ด้านการได้รับให้ข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารควรจัดแหล่งบริการความรู้ที่ทันสมัยให้ครูและครูควรได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจรวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านการได้รับทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการจัดอาคารสถานที่รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานได้รับการบำรุงรักษาและพร้อมที่จะใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ

1.4 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูที่ปฏิบัติงานดีและสร้างความหวังให้ครูมีความรู้สึกว่าคนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5 ด้านการได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดสถานที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและควรส่งเสริมครูให้จัดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

1.6 ด้านการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ ผู้บริหารควรให้รางวัลในการปฏิบัติงานของครูสอดคล้องกับภาระงานและควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานครูที่ปฏิบัติงานในที่เปิดเผย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารเอกชนดีเด่นหรือสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารและด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ศึกษาปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างอำนาจครูในการทำงาน เช่น โครงสร้างการบริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร สภาวะแวดล้อมบรรยากาศในโรงเรียน สภาพชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ รายได้ของครู

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข (ครั้งที่3)

พ.ศ.2553 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

จันทร์ลอย เครือข่าย. (2553). ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พูลพันธุ์ ตัวสวัสดิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมชาย บุญศิริโสภ. (2555). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรายุทธ ช่างงาม. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกราช โฆสิตพิมาณเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

Kanter ,R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. 1st ed. New York.Basic Books

อ้างอิงใน Laschinger, H.K.S. 1996 A Theoretical Approach to Studying Work Empowerment in Nursing, A Review of Studies Testing Kanter's Theory of Structural Power in Organization. *Journal of Nursing Administration*. 20 9 (March 1996): 26-28.

Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York : Harper and Row.