

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 5 ด้าน คือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ผู้ศึกษาจึงขอเสนอสรุปผลการศึกษาค้นคว้า การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการดำเนินงานการศึกษาค้นคว้า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สรุปผลการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การส่งเสริมความร่วมมือ 3) การสร้างภาวะผู้นำ 4) การสร้างบรรยากาศ 5) การสร้างทีมงาน ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากขึ้นไปตามสมมติฐานของการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการศึกษาและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยของค่าเฉลี่ย คือ ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านสร้างบรรยากาศ และด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่าใน ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของ การศึกษา

การเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน โดยจำแนกขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขนาดโรงเรียนกับด้านส่งเสริม ความร่วมมือ พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นที่จะต้องส่งเสริม มากกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน อาจจะเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่มีการ บริหารบุคลากรโดยกระจายอำนาจให้สถานศึกษาบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องแสดงบทบาทการบริหารสถานศึกษา การรับรู้ถึงแนวทางในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาองค์กรแบบ มีส่วนร่วม โดยการจัดระบบส่งข้อมูลในการทำงานย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานนอกจากนี้ยังต้องมีการแทรกเสริมอย่างเป็นระบบโดย ผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของ ผู้ปฏิบัติงาน และหาช่องทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมไปถึง การสร้างทีม ทำงาน การเชื่อมโยงการประสานงานระหว่างทีม และที่สำคัญที่สุดคือการกระจายอำนาจไปจาก

ส่วนกลางให้ทุกคนมีส่วนร่วม (participation) ในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของของครุร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัย ประวิต เอราวรณ (2548) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพบว่า ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ (1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ (2) การวางระบบการทำงานใหม่ (3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะเป็นสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน (4) การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร (5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับครู (6) การสร้างทีมทำงานให้เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ (7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการจำเป็นเหล่านี้นำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร บุตรไสย์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ซึ่งพบว่า โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นการสร้าง พลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความคิดเห็นที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนสมควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนครู อย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ควรให้ความใส่ใจในเรื่องสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ โดยมีการเปิดโอกาสให้ครูสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความต้องการอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมเข้ารับการอบรมให้ความรู้ทักษะใหม่ๆ ในการสอนตามความสนใจ มีการร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการและร่วมตัดสินใจ รับรู้ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิทยฐานะเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ จุลษร (2544) คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผน

และการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง)

1.2. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการชี้แจงหน้าที่และ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกันและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำไปสู่ความเห็นพ้องต้องกัน สอดคล้องกับ สถาพร บุตรไสย (2549) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมความร่วมมือให้แก่กลุ่มตัวอย่างในระดับมาก และโดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณเองมีพลังอำนาจด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก โดยผู้บริหารสมควรยกย่องชมเชย ประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จ ใน ปฏิบัติงานของครูในที่ประชุมหรือให้บุคคลทั่วไปทราบ นอกจากนี้ยังมีการจัดระบบสารสนเทศ ด้านข่าวสารต่าง ๆ ให้แต่ละฝ่ายให้ความสนใจตรงกัน

1.3 ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 1 มีความคิดเห็นด้านการสร้างภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรส่งเสริมครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ครูผู้สอน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้สามารถดำเนินงานและตัดสินใจอย่างมีอิสระเสมอ กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและควร ส่งเสริมภาวะผู้นำเพื่อให้ครูเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูทำงานและเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการร่วมกัน สอดคล้องกับที่ Senge กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารใหม่ ถือว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ นั้นไม่ใช่เรื่องเฉพาะของผู้บริหารอีกต่อไปแล้ว แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนด ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้จะต้องใช้เวลาก็ตาม (Senge, 1990, หน้า 30 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง ,2550) ซึ่งสอดคล้อง แนวคิดใหม่เกี่ยวกับ “กลุ่มบริหารตนเอง” ที่อาศัยหลักการ self leadership จึงเกิดขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ผู้ปฏิบัติในยุคสมัยใหม่มีความรู้มากเพียงพอที่ไม่อาจจะรับกับภาวะการณำแบบดั้งเดิมอย่างเหมาะสมอีกแล้ว พวกเขาสามารถจะบริหารตนเอง ได้และเป็นผู้นำให้ตนเองได้” โดยจะต้องเน้นความมีค่านิยมและมีการปฏิบัติด้วยตนเองทั้ง การกำหนดความคาดหวัง เป้าหมาย มีข้อมูลย้อนกลับ และการประเมินตนเอง (Owens, 2001 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง .2550, หน้า 30) และสอดคล้องกับงานของปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์

(2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่าตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ กระบวนการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู และผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้คือ ความพึงพอใจการสร้างภาวะผู้นำเป็นอันดับแรก

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีความคิดเห็นด้านการสร้างภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรส่งเสริมครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศองค์การที่ดี ไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึงการสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการยืดหยุ่น ในการสนองตอบความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และเสมอภาคสำหรับทุกคน ซึ่งไปสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ สีหะ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างเสริมอำนาจให้พนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยางสยามอุตสาหกรรมจำกัด พบว่าเมื่อมีมีการบริหารจัดการภายในโดยเน้นให้ความสำคัญเรื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานการติดต่อสื่อสาร การให้ความสำคัญกับพนักงาน การสร้างทีมงาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรตลอดจนมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน บริษัทมีการ ดำเนินการสร้างเสริมอำนาจให้พนักงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบขั้นประเมินผล ปรับปรุง และสร้างมาตรฐาน จากการดำเนินงานพบว่า พนักงานมีความกระตือรือร้นและร่วมมือกันทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

1.5 ด้านการสร้างทีมงาน ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรส่งเสริมครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับที่สก๊อตและเจฟ (Scott & Jaffe, 1991 อ้างอิงใน ประวิต เอราวรณ ,2548, หน้า 58) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญของการเสริมสร้างพลังในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงานเทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรม สร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็น

เจ้าของร่วมหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ผู้ปฏิบัติการสอน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ครู ในระดับปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรีพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สรยุทธ ช่างงาม (2549) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมาก ในด้านความช่วยเหลือสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านรางวัลและการรับรองความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านข้อมูลข่าวสารน้อยที่สุดเปรียบเทียบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนจำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยภาพรวมพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1ตามความคิดเห็นของ ครู ที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้อง กับทีกฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามทฤษฎี โทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse) ผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ใน บทบาทของบุคคลนั้นๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของ งาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ครูที่มีหน้าที่เหมือนกันสามารถรับรู้ซึ่ง หน้าที่รับผิดชอบของตนเองแม้ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานต่างกันก็ตามมีความคิดเห็นอยากให้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพลังอำนาจครูเหมือนกัน ดังที่ กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ศึกษา รูปแบบ การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมประกอบด้วย 3

องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน และรูปแบบการพัฒนาครูดังกล่าวมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสมและครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัยด้านกระบวนการพัฒนาครู การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน การสร้างความกระฉับกระเฉงและการมีเสถียรภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
โดยภาพรวมพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในภาพรวมพบที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการส่งเสริมความร่วมมือ ที่ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีความคิดเห็นที่จะต้องส่งเสริมมากกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความคิดเห็นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำไปสู่ความเห็นพ้องต้องกัน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารโรงเรียนและเมื่อมอบหมายงานให้แก่ครูควรเปิดโอกาสและมอบอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการให้ครูอย่างสม่ำเสมอนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนสมควรยกย่องชมเชย ประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของครูในที่ประชุมหรือให้บุคคลทั่วไปทราบมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ ช่างงาม (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สื่อสารและการให้อำนาจมากกว่าและสอดคล้องกับ สก็อตและเจฟ (อ้างอิงใน ประวิต เอราวรรณ์, 2548) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญของการเสริมสร้างพลังในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรม สร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมหน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการที่เหมือนๆ กันได้ อาจจะเป็นนโยบายในภาพรวม เพราะครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ต่างกัน หรืออยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ล้วนแต่มีความต้องการในการส่งเสริมพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กควรมีการส่งเสริม ด้านความร่วมมือให้ชัดเจนมากขึ้น เพราะในโรงเรียนขนาดกลาง และเล็กอาจจะมีบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้การบริหารแบบองค์รวมไม่ชัดเจน อาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมพลังอำนาจโน้มเอียงไปด้านรายบุคคลมากกว่า จึงทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางต้องการการส่งเสริมพลังอำนาจครูในเรื่องความร่วมมือมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาด้านปัจจัยหรือสาเหตุของที่มีผลต่อความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น กระจายอำนาจ รูปแบบบริหารงานในองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาสาเหตุความแตกต่างของเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เนื่องจากในแต่ละที่มีบริบทไม่เหมือนกันอาจทำให้ความคิดแตกต่างกันไป