

การศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

A Study of Empowerment in Performance of Teachers under Vocational Education, Uttaradit Province

ธานี สังข์เอี้ยว¹ ชัชภูมิ สิชฌมภู² พิมพกา ธรรมสทธิ์³

Thanee Sungiew, Chatphum Sichomphu, Phimpaka Thammasit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู และแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 375 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างความสนใจในการทำงาน ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนตามลำดับ
2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วยประกอบไปด้วย 1.ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล 2.ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด 3.ด้านการสร้างความสนใจในการทำงาน 4.ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา และด้านการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ (Keywords) : การเสริมสร้างพลังอำนาจ; การปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research are to study the empowerment of teachers in their work under the Vocational Education Department of Uttaradit Province, and guidelines for enhancing teachers' empowerment in their work. The population used in this study consist of 375 teachers under Vocational Education in Uttaradit Province. There is a sample size of 191

Received: 2023-08-29 Revised: 2023-09-09 Accepted: 2023-09-12

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Education Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Beer331613@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer,Gradate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Chat.chomphoo@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ Lecturer,Gradate School Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: Phimpakathamassit@gmail.com

people. The research tools are questionnaires and interviews. Statistical instruments used in data analysis include mean, standard deviation, and content analysis.

The results show the followings.

1. Empowering teachers in their work under the Vocational Education Department of Uttaradit Province, in all 5 aspects arranged from highest to lowest, are: providing personnel with information; acceptance and respect for knowledge and ability to perform tasks; creating motivation for work; giving freedom to perform work within the scope of specific authority and duties; and creating an environment, atmosphere and culture in schools, respectively.

2. Guidelines for empowerment in the performance of teachers under the Vocational Education Department of Uttaradit Province consist of: 1.allowing personnel to obtain information, 2.providing freedom to perform duties within the scope of their authority, 3.motivation in work, 4.creating environment, atmosphere and culture in educational institutions, and acceptance and respect for knowledge and ability to work.

Keywords: empowerment; performance

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพประชากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง การปกครองวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องใช้การศึกษาเป็นหลักเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์การต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง มีการนำการเพิ่มพลังอำนาจมาใช้ในองค์การทางการศึกษา เช่น การนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจมาใช้เสริมสร้างให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ผู้บริหาร ครูและนักเรียน โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านการเรียน การสอน อำนวยความสะดวกและการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้งอบรมนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 3)

ครูไทยในอนาคตยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน และต้องมีเทคนิควิธีการให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักร้องแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความหวังใต่อนักเรียน ทั้งนี้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ หากทุกภาคส่วนช่วยกันหาทางลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครูซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบาย และด้านการพัฒนาตนเองของครูควบคู่กันไป การนำ

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูจึงเป็นแนวทางที่สำคัญเพื่อให้ครูมีทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 (ตริยพล โฉมไสว, 2563: 131-132)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551) เป็นหน่วยงานการจัดการอาชีวศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาสายวิชาชีพและการฝึกอบรมวิชาชีพ จัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของผู้เรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหาร มีครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งครูเป็นส่วนสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ซึ่งย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาสายวิชาชีพ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ว่ามีการเสริมพลังอำนาจอย่างไร ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาในการศึกษา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- 2) ด้านให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด
- 3) ด้านการสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงาน
- 4) ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน
- 5) ด้านได้รับการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การปฏิบัติงานของครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

ตัวแปรต้น (empowerment) คือ การเสริมพลังอำนาจ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ได้แก่ ครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 375 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คนและสุ่มอย่างง่าย โดยคำนวณสัดส่วนจากวิทยาลัย 6 แห่งโดยการเทียบบัญชีไตรยางค์ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ในการศึกษาแนวทางการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยการสัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์ วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิตถ์ วิทยาลัยการอาชีพพิชัย วิทยาลัยรัตนประสิทธิ์วิทย วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรดิตถ์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดรดิตถ์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน 2565-พฤษภาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 สอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด โดยแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80 กับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.967

2.2 แบบสัมภาษณ์ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอนซึ่งตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพของกลุ่มเป้าหมายและตอนที่ 2 เป็นกรอบประเด็นสัมภาษณ์โดยนำคำดัชนีสภาพปัญหาลำดับที่ 1-3 ในแต่ละด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ มาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังประธานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการออกหนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นประชากรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

2) นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของประธานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ส่งในรูปแบบสอบถาม (paper) และแบบ QR Code ของ Google forms ส่งให้แก่สถานศึกษาเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม 2566 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2566 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ร้อยละ 100

3) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังประธานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ในการออกหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า พร้อมส่งประเด็นที่จะสัมภาษณ์ให้ก่อนล่วงหน้า

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมายในระหว่างเดือนเมษายน 2566 และขอสัมภาษณ์ด้วยตนเองพร้อมขออนุญาตบันทึกเทปสัมภาษณ์แล้วรีบถอดเทปเพราะจะได้ไม่หลงลืมประเด็นรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

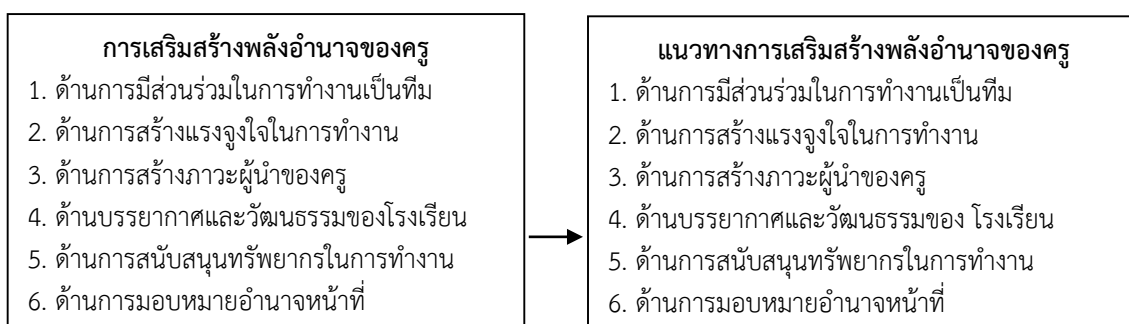
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาดำเนินการ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ดำเนินการจัดกลุ่มและเรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดลำดับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังตารางภาพต่อไปนี้



ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	สภาพการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน			การจัดอันดับ
	μ	σ	ระดับ	
1. ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	4.39	0.82	มาก	1
2. ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด	4.29	0.90	มาก	4
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.29	0.93	มาก	3
4. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา	4.28	0.94	มาก	5
5. การยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.37	0.90	มาก	2
รวม	4.32	0.90	มาก	-

จากตารางพบว่า การศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร คือ ผู้บริหารได้รับนโยบายต่างๆจากต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่ให้มีมอบหมายภารกิจต่าง จากนั้นจะมีแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านการประชุมมอบนโยบายชี้แจงข้อมูลข่าวสารผ่านทาง รูปแบบ Online, Onsite ข้อมูลข่าวสารต่างๆจะมีแนวทางในการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เช่น line, เว็บไซต์, Facebook และหนังสือคำสั่งแต่งตั้งในการปฏิบัติงานจะแจ้งผ่านช่องทางการส่งข้อมูลผ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ RMS

2.2 ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด คือ ในการจัดการเรียนการสอนได้นั้นผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ให้โอกาสทางความคิดให้การช่วยเหลือปรึกษาการแก้ไขปัญหาต่างๆและได้มีการสนับสนุนในด้านต่างๆการอบรม วัสดุ ครุภัณฑ์

2.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ครูผู้สอนที่มีคาบสอนเกินภาระงาน จะมีการจ่ายค่าตอบแทนมีการสอนเกินภาระงาน ในทุกเดือน ปีงบประมาณก็มีการปรับเงินเดือนให้ครูผู้สอนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและการยกย่องชมเชยแก่ครูที่ทำหน้าที่อย่างเข้มแข็ง และมีการมอบรางวัลในวันสำคัญต่างๆ อาทิเช่น วันเกิด ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ

2.4 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา คือ บรรยากาศภายในสถานศึกษา อาคารสถานที่มีความสะอาดมีบรรยากาศร่มรื่น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยระบบคอมพิวเตอร์ wifi ให้บุคลากรครู นักเรียนนักศึกษาได้ค้นคว้าหาข้อมูล บุคลากรมีความรักความสามัคคีและผูกพันต่อองค์กร มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว ช่วยเหลืองานด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน

2.5 ด้านการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ มอบหมายหน้าที่แก่ครูตามความรู้ความสามารถตามความชำนาญและตามสาขางานสาขาวิชาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูบุคลากรได้รับการพัฒนางานในด้านต่างๆ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด และด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล อนุเอกจิตร (2560: 60) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่า การให้ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง เพราะการมีข้อมูลที่เพียงพอและเป็นประโยชน์ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ทำให้สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง และทำให้มีความเชื่อมั่น การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารสามารถทำได้โดย การให้ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ข้อมูลทางเทคนิค ข้อมูลปรนัย ข้อมูลของหน่วยงานต่างๆในองค์กร และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดประกอบด้วย

2.1 ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร คือ ผู้บริหารได้รับนโยบายต่างๆจากต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่ให้รับมอบหมายภารกิจต่าง จากนั้นจะมีแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านการประชุมมอบนโยบายชี้แจงข้อมูลข่าวสารผ่านทาง รูปแบบ Online, Onsite ข้อมูลข่าวสารต่างๆจะมีแนวทางในการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เช่น line, เว็บไซต์, Facebook และหนังสือคำสั่งแต่งตั้งในการปฏิบัติงานจะแจ้งผ่านช่องทางการส่งข้อมูลผ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ RMS ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อนุเอกจิตร (2560: 60) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่าการให้ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง เพราะการมีข้อมูลที่เพียงพอและเป็นประโยชน์ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ทำให้สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง และทำให้มีความเชื่อมั่น การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารสามารถทำได้โดย การให้ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ข้อมูลทางเทคนิค ข้อมูลปรนัย ข้อมูลของหน่วยงานต่างๆในองค์กร และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย

2.2 ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด คือ ในการจัดการเรียนการสอนได้นั้นผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เปิดโอกาสให้

ครูผู้สอนใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ให้โอกาสทางความคิดให้การช่วยเหลือปรึกษาการแก้ไขปัญหาต่างๆและ ได้มีการสนับสนุนในด้านต่างๆการอบรม วัสดุ ครุภัณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญยีสิตา สุรศิษฐ์ขานล (2561: 33) ศึกษาเรื่องปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการให้อิสระในการทำงาน โดยสร้างขอบข่ายของงานที่สามารถรับผิดชอบตัวเองได้อย่างอิสระ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการสร้างขอบเขตของงาน คือ ความรู้ความสามารถและทักษะของครูขอบเขตของงานจะกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จเพื่อวัด ความก้าวหน้าในกระบวนการทำงานของครูได้ทั้งนี้สถานศึกษาต้องจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เพื่อฝึกฝนทักษะ ความรู้เชิงเทคนิคใหม่ๆ เช่น การวางแผนงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้งความเป็นผู้นำการจัดทำ งบประมาณเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้พฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างอิสระภายใต้วัฒนธรรมของการกระจาย อำนาจเป็นตัวกำหนดรูปแบบของร่างวิสัยทัศน์เป้าหมายร่วมของสถานศึกษา ขอบเขตของงานจะยืดหยุ่นได้ตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารยังต้องตัดสินใจในด้านกลยุทธ์ขณะที่ครูจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

2.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ครูผู้สอนที่มีคาบสอนเกินภาระงาน จะมีการจ่าย ค่าตอบแทนมีการสอนเกินภาระงาน ในทุกเดือน ปีงบประมาณก็มีการปรับเงินเดือนให้ครูผู้สอนที่ได้รับการ ประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและการยกย่องชมเชยแก่ครูที่ทำหน้าที่อย่างเข้มแข็ง และมีการมอบรางวัลในวัน สำคัญต่างๆ อาทิเช่น วันเกิด ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวรรณ พุทธิวิช (2559: 74) ศึกษาเรื่องการเสริมพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคมของสมาชิกเครือข่าย ครอบครัวพ่อแม่เลี้ยง เดี่ยว พบว่าจากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมต่างๆ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกายในความจำเป็นพื้นฐานใน แต่ละบุคคล ทั้งการบริการ วัสดุสิ่งของ หรือเงิน แรงงาน รวมถึงเวลา ด้านอารมณ์จิตใจในการให้ความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นคุณค่า การได้รับการยกย่องนับถือ ด้านสังคมในการได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม การยืนยันรับรองพฤติกรรมมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมทางสังคม และด้านสติปัญญาในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้ความ คิดเห็นแนะนำ และการประเมินที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงได้ จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของกลุ่มทางสังคม ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมส่งผลให้ บุคคลที่ได้รับสามารถปฏิบัติตนได้บรรลุถึงเป้าหมายและความต้องการของตนเอง ของบุคคลอื่น และของสังคม และเป็นชุมพลที่จะช่วยเหลือให้บุคคลตอบสนองความต้องการของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมซึ่งมีขอบเขตครอบคลุมทั้งการให้และการรับจากบุคคลในครอบครัว อาทิ บิดา มารดาญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อนนักเรียน เพื่อนบ้าน เพื่อนในที่ทำงาน ครูอาจารย์ คนในชุมชน กลุ่ม/เครือข่าย และบุคลากร วิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐและเอกชน

2.4 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา คือ บรรยากาศภายใน สถานศึกษา อาคารสถานที่มีความสะอาดมีบรรยากาศร่มรื่น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยระบบคอมพิวเตอร์ wifi ให้ บุคลากรครู นักเรียนนักศึกษาได้ค้นคว้าหาข้อมูล บุคลากรมีความรักความสามัคคีและผูกพันต่อองค์การ มีการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว ช่วยเหลืองานด้วยความเอื้ออาทรต่อกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วิญญู กองพลพรหม (2556: 32) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาพลังอำนาจ สภาพแวดล้อม และความสุขในการทำงานกรณีศึกษา: สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ พบว่า จากที่แนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในช่วงต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการ ทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวมนุษย์ในระหว่างที่ปฏิบัติงาน ทั้งทางค่านายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง

อากาศ มลภาวะ สถานที่ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ความกดดัน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน หากในองค์กรมีการจัดการสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสมต่อร่างกายและจิตใจของบุคลากรจะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในทางกลับกันหากจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสมก็เป็นสิ่งสำคัญที่บั่นทอนทั้งร่างกายและจิตใจของบุคลากรภายในองค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้นการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

2.5 ด้านการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ มอบหมายหน้าที่แก่ครูตามความรู้ความสามารถตามความชำนาญและตามสาขางานสาขาวิชาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูบุคลากรได้รับการพัฒนางานในด้านต่างๆ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญยีสิตา สุรศิษฐ์ขานล (2561: 30-31) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าให้การยอมรับชื่นชม ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมอบหมายงานหรือความรับผิดชอบหน้าที่เกินกว่าความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน และเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จควรให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชยเพราะจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูต่อไปสิ่งสำคัญคือครูต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เลือกแบบแผนและวิธีการทำงาน รวมถึงการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ (การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม) มีการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้โอกาสครูในการริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆด้วยตนเอง ด้วยความมั่นใจ โดยผู้บริหารให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์สถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักในตนเองให้กับครูโดยพิจารณาถึงความชอบ ค่านิยมและเจตคติของบุคคล มีการมอบหมายงานในหน้าที่รวมถึงมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สร้างและกระตุ้นความคิดและจินตนาการของครูอย่างเท่าเทียมกันให้โอกาส ให้อิสระในการปฏิบัติงานตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สนับสนุนการทำงานเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีเหตุมีผลมีการให้ความรู้ให้ข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ข้อมูลใหม่ๆ ชักนำเพื่อให้ครูเกิดการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย จัดเตรียมและจัดหาทรัพยากรและงบประมาณเพื่อความสำเร็จ ส่งเสริมการจัดโครงสร้างองค์การหรือการจัดกิจกรรมภายในองค์การสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับครู โดยทำการประเมินและตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาวัฒนธรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจและข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมากระตุ้นและสร้างความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาของตน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยสร้างความไว้วางใจให้การช่วยเหลือครูเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานจัดให้มีการสื่อสารแบบเปิดเผยเป็นกันเองครูกล้าเข้าหาผู้บริหารเพื่อรายงานหรือขอคำแนะนำต่างๆ สิ่งสำคัญ คือการบริหารจัดการโดยใช้ทักษะที่เหมาะสม โดยการมอบหมายงานให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ที่มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ให้ครู ได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิด การร่วมกันแก้ไขปัญหา รวมถึงหาแนวทางพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนงานร่วมกันดำเนินกิจกรรมและประเมินผลงานโดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นเกิดความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารเป็นผู้สอนหรือเป็นพี่เลี้ยง สนับสนุนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้มีการพัฒนาการทำงานอย่างมี

คุณภาพ อย่างอิสระ ทำให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น ไว้วางใจซึ่งกัน และกันมีการสนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจช่วยเหลือเพื่อให้ครูมีพลังในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่งสำคัญ คือ บุคลากรในองค์กรต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย เลือกแบบแผนและวิธีการทำงานรวมถึงการคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ(การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม) มีการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้บุคลากรมีโอกาสริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ด้วยตนเองด้วยความมั่นใจ โดยผู้บริหารให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ สามารถนำมารวบรวมและสังเคราะห์เป็นแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร คือ ผู้บริหารได้รับนโยบายต่างๆจากต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายภารกิจต่าง จากนั้นจะมีแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านการประชุมมอบนโยบายชี้แจงข้อมูลข่าวสารผ่านทาง รูปแบบ Online, Onsite ข้อมูลข่าวสารต่างๆจะมีแนวทางในการเผยแพร่ข่าวสารผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เช่น line, เว็บไซต์, Facebook และหนังสือคำสั่งแต่งตั้งในการปฏิบัติงานจะแจ้งผ่านช่องทางการส่งข้อมูลผ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ RMS

2. ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด คือ ในการจัดการเรียนการสอนได้นั้นผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ให้โอกาสทางความคิดให้การช่วยเหลือปรึกษาการแก้ไขปัญหาต่างๆและได้มีการสนับสนุนในด้านต่างๆการอบรม วัสดุ ครุภัณฑ์

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ครูผู้สอนที่มีคาบสอนเกินภาระงาน จะมีการจ่ายค่าตอบแทนมีการสอนเกินภาระงาน ในทุกเดือน ปีงบประมาณก็มีการปรับเงินเดือนให้ครูผู้สอนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและการยกย่องชมเชยแก่ครูที่ทำหน้าที่อย่างเข้มแข็ง และมีการมอบรางวัลในวันสำคัญต่างๆ อาทิเช่น วันเกิด ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ

4. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา คือ บรรยากาศภายในสถานศึกษา อาคารสถานที่มีความสะอาดมีบรรยากาศร่มรื่น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยระบบคอมพิวเตอร์ wifi ให้บุคลากรครู นักเรียนนักศึกษาได้ค้นคว้าหาข้อมูล บุคลากรมีความรักความสามัคคีและผูกพันต่อองค์กร มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว ช่วยเหลืองานด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน

5. ด้านการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ มอบหมายหน้าที่แก่ครูตามความรู้ความสามารถตามความชำนาญและตามสาขาวิชาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูบุคลากรได้รับการพัฒนางานในด้านต่างๆ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ดีมีประสิทธิภาพและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร นโยบายใหม่ๆ เพื่อผู้ที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสอน การจัดทำโครงการต่างๆที่ช่วยเพิ่ม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียนร่วมกัน เพราะครูในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติ และรับผิดชอบงานต่างๆ ย่อมรู้ปัญหาการดำเนินงาน และรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู ให้ครูแสดงศักยภาพในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการคิดเพื่อพัฒนางาน และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่กำหนด ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผนร่วมกัน ร่วมตัดสินใจ เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รวมถึง ร่วมกันรับผลที่เกิดจากการดำเนินงานนั้นๆ จึงทำให้เกิดความรับผิดชอบ การประสานงานและความร่วมมือกันกับทุกฝ่าย โดยที่ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานเห็นแก่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทางนักเรียนและวิทยาลัย ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ กำหนดแนวทางการทำงานในหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการให้ความเป็นกันเองกับทุกคนในสถานศึกษา ภายใต้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการให้ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการสอนเกินภาระงานของครู มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นต้นแบบในด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรในวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานไม่เพียงมีประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจของครูและบุคลากรเพียงเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสำคัญต่อองค์กรด้วย

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานได้รับการนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครู โดยเฉพาะที่ครูได้รับความไว้วางใจในการทำงานทั้งภารกิจหลักคือการเรียนการสอนและหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการเรียนการสอน จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญต่อการยอมรับนับถือของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อเกิดความภาคภูมิใจในงาน

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการศึกษาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ภาระงานของครูมากเกินไป ควรมีการศึกษาจัดทำวิจัย เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรวรรณ พุทธิวินิช (2559). การเสริมพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคมของสมาชิกเครือข่ายครอบครัวพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตริยพล โฉมไสว. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21. หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญย์ลิตา สุรศิษฐ์ชานล. (2561). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วงศ์วิญญู กองพลพรหม (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ สภาพแวดล้อม และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.