

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำถามที่นักบริหารองค์การให้ความสนใจและพยายามหาคำตอบอย่างมากคือ จะบริหารองค์การอย่างไรให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล เนื่องด้วยการบริหารองค์การนั้นมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่สามารถควบคุมได้และอยู่เหนือการควบคุม ความหลากหลายและซับซ้อนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การเหล่านี้ทำให้นักบริหารและนักคิดจากหลากหลายสาขาได้พยายามแสวงหาคำตอบทั้งที่เป็นหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารนั้นเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (art) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นอาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เช่น นักดนตรีหรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝน หรือเรียนรู้จากนักดนตรีหรือจิตรกรที่มีความชำนาญหรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ (science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจากการค้นหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ที่เป็นระบบ โดยมีการนำเสนอออกมาในรูปแบบที่เป็นหลักการ แนวความคิด ทฤษฎี รวมถึงแนวปฏิบัติต่างๆ และกรณีที่เป็นวิชาชีพ (profession) เกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์ (Massie & Douglas, 1981) ซึ่งหากพิจารณาในแง่มุมของศาสตร์ทางการบริหารจะพบว่าเป็นศาสตร์ที่มีพลวัต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมากมายหลายทฤษฎี นับตั้งแต่ยุคทัศนะดั้งเดิม (classical viewpoint) ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม (behavioral viewpoint) ยุคทัศนะเชิงปริมาณ (quantitative viewpoint) และยุคทัศนะร่วมสมัย (contemporary viewpoint) ซึ่งแนวความคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีเชิงระบบ ทฤษฎีตามสถานการณ์ และทัศนะที่เกิดขึ้นใหม่ ได้แก่ การบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) การบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ (management by objectives) และการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school based management) เป็นต้น อีกทั้งยังรวมไปถึงทฤษฎีอื่นๆที่เกิดขึ้นตามมา ซึ่งศาสตร์ทางการบริหารเหล่านี้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ผสมผสานกับความเป็นศิลป์ที่ได้รับการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพต่อไป (วิโรจน์ สารัตนะ, 2553ก) ซึ่งเมื่อทำการศึกษาศาสตร์ทางการบริหารแล้วจะพบว่า มีจุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ของผู้คนที่ผูกโยงกับโครงสร้างองค์การ บริบท และปัจจัยต่างๆ ที่แวดล้อมองค์การนั่นเอง

การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด มีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตามต่างมีความเชื่อถือว่าทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารมีความจำเป็นต่อผู้บริหารองค์การหรือหัวหน้าหน่วยงานที่จะต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประเภทขององค์การนั้นๆ (จันทราณี สงวนนาม, 2551) ถึงแม้ว่าองค์การต่างๆ จะมีองค์ประกอบสำคัญที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ประกอบด้วย เป้าหมาย ซึ่งต้องการบรรลุผลสำเร็จ คน ซึ่งต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น และโครงสร้าง ซึ่งจัดแบ่งงานที่จะให้คนปฏิบัติร่วมกัน (Hopkins, 2001) แต่ในสภาวะการณ์การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงนั้นองค์การแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกันด้วยองค์ประกอบปลีกย่อยของแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งการมีองค์ประกอบบาง

องค์ประกอบที่แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและนักวิชาการจึงได้แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นไปโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเป็นไปเพื่อจัดการกับปัญหาที่องค์การกำลังประสบ ซึ่งแนวความคิดในการปรับปรุงพัฒนาองค์การนั้นได้มีการนำเสนอหลายรูปแบบ ได้แก่ การพัฒนาองค์การแบบมีส่วนร่วม การปรับรื้อระบบ รวมทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นต้น (Baxter & Lisburn, 1994)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งทางการบริหารซึ่งกำลังได้รับความสนใจอย่างยิ่ง ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายระดับทั้งต่อบุคคล องค์การ และสังคม ดังนี้ 1) ประโยชน์ต่อบุคคล นั้นคือการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จ เพิ่มความรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเอง มีความสุข มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อ องค์การ รวมทั้งยังประโยชน์ต่อผู้รับบริการจากองค์การ (Hersey, Blanchard & Johnson, 2001; Kolberg, 1999; Ronald, 2000) 2) ประโยชน์ต่อองค์การ กล่าวคือ ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มสมรรถภาพขององค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิต ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การในที่สุด (Dean & Evan, 1994; Laschinger, Finegan & Shamane, 2001) และ 3) ประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เนื่องจากสังคมจะเป็นผู้รับผลจากการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม (Bennis & Goldsmith, 1994) ซึ่งการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในองค์การต่าง ๆ นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในหลักการและแนวความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ เสียก่อน ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องดำเนินการในระดับที่เหมาะสมไม่มากเกินไปจนบุคคลจะรับได้ และไม่ใช่ว่าการมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในขณะที่เขายังไม่พร้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแน่ใจว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคล (Kanter, 1983)

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีแนวความคิดพื้นฐานสืบเนื่องมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลไกของการจูงใจ (Lashley, 1997) กล่าวคือ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะ เป็นองค์การเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านกลไกของการจูงใจ กล่าวคือ บุคคลมีพลังอำนาจซึ่งเป็นพลังอำนาจด้านความสามารถซึ่งต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นแรงจูงใจจากภายในที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล (Haksever, Render, Russell, & Murdick, 2000; McShane & Glinow, 2000; Muchinsky, 2000) นอกจากนี้บุคคลยังมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุก ๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องการตอบสนองในทางสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ (Sergiovanni & Starratt, 1998) ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังอำนาจในการทำงาน หลักการพื้นฐานสำคัญ 2 ประการของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน โดยมีแนวคิดหลักว่าการให้อำนาจบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อให้มีการพัฒนาอำนาจที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีอยู่ในระดับหนึ่งแล้วให้เพิ่มมากขึ้น หรือทำให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Gutierrez, Parsons & Cox, 1998) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารพึงตระหนักเสมอว่าไม่มีรูปแบบการบริหารใดที่สำเร็จรูปและสมบูรณ์แบบพร้อมสรรพจนสามารถ

นำไปใช้ปฏิบัติกับทุกองค์การได้เหมือนกันหมด การเสริมสร้างพลังอำนาจเองก็เช่นเดียวกันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจักต้องศึกษา ทำความเข้าใจในศาสตร์ ผิภคศิลป์ รวมทั้งวินิจฉัยองค์การก่อนการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

แนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมืจุดเริ่มต้นมาจากแนวความคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวความคิดนี้คือ Paulo Freire ซึ่งได้นำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม (อมร สุวรรณนิมิต, 2546) จากนั้นจึงได้มีการประยุกต์ใช้แนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจกับสาขาอื่นๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตวิทยา ด้านชุมชน ด้านการพยาบาลและสาธารณสุข ด้านรัฐศาสตร์ ด้านองค์การ รวมทั้งด้านการศึกษา ดังนั้นการให้ความหมายหรือคำนิยามของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับการนำแนวคิดไปใช้ในวงการหรือสาขาวิชาใดนั่นเอง ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น Conger and Kanungo (1988) ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ดังจะเห็นได้จากบทความทางวิชาการของเขาได้รับการอ้างถึงอย่างแพร่หลายในฐานะที่ได้มีส่วนสร้างความชัดเจนให้กับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเขาได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (belief in self-esteem) ทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงาน มั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่คนในองค์การเกิดการไร้พลังอำนาจ (powerlessness) จากกระบวนการที่จัดกระทำขึ้นในองค์การ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจากความหมายดังกล่าวนี้ Conger and Kanungo จึงมีทัศนะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อในเรื่องประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของงานหรือขององค์การ

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้อย่างหลากหลายทั้งในมิติที่เป็นกระบวนการ (process) ผลผลิตหรือผลลัพธ์พลังอำนาจ (outcome) และผลิตภาพ (productivity) ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์การในทางบวก (Zimmerman, 2000) ในทัศนะของ Zimmerman ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในมิติของกระบวนการและผลลัพธ์ โดยได้อธิบายใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับองค์การและระดับชุมชน ความหมายประการแรกในเชิงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) ในระดับบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในระดับองค์การ เป็นการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน ส่วนในระดับชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบเปิด และการยอมรับความหลากหลาย ประการที่สองความหมายในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowered) ในระดับบุคคล เกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนัก และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในระดับองค์การ เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การอื่น และมีผลกระทบในเชิงนโยบาย ส่วนในระดับชุมชน เป็นการจัดตั้งสหภาพหรือองค์การชุมชน การมีภาวะผู้นำที่หลากหลาย และทักษะการอยู่ร่วมกันในชุมชน

โรงเรียนเป็นอีกองค์การหนึ่งซึ่งได้นำศาสตร์ทางการบริหารองค์การมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารองค์การทางการศึกษา และมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะขึ้นมาอีกไม่น้อยเพื่อให้การดำเนินงานจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย แต่เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อนทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเฉพาะทั้งความเป็นราชการ (bureaucracy) และความเป็นวิชาชีพ (professional) (จันทราณี สงวนนาม, 2551) มีเป้าหมายขององค์การ ผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้าง และสภาพแวดล้อมขององค์การที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ นอกจากนี้การบริหารและการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือด้อยประสิทธิผลนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบแต่เพียง

ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนหรือนักเรียนซึ่งเป็นผู้รับบริการเท่านั้น แต่ผลที่เกิดขึ้นย่อมกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติและสังคมโลกในระยะยาวเนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านการศึกษา นักเรียนซึ่งเป็นผู้รับบริการและเป็นผลผลิตจากการจัดการศึกษาต้องเติบโตและก้าวเข้าสู่ระบบสังคมในระดับมหภาคต่อไป ดังนั้นการบริหารจัดการในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายต้องประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาอย่างต่อเนื่องนำมาซึ่งการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ ทั้งนี้นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยเน้นที่การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ดี เก่ง และมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข จนกระทั่งถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาหนึ่งทศวรรษแล้วนั้นพบว่า การปฏิรูปการศึกษายังมีหลายเรื่องที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งการจะดำเนินการให้จุดมุ่งหมายของการศึกษابรรลุผลนั้น ต้องให้ความสำคัญกับครู ดังที่ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรีซึ่งเคยดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้แสดงทัศนะว่า “... การปฏิรูปการศึกษาต้องออกแบบการศึกษาให้ครูสอนได้ดีที่สุด นักเรียนเรียนได้ดีที่สุด... เพื่อให้ครูเป็นสุขกับการเป็นครู มั่นใจในวิชาที่สอนและเกิดการพัฒนาตนเอง...” (อัมพร พงษ์กัสนนันท์, 2551) ด้วยเหตุที่คุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากครูคือผู้มีบทบาทสำคัญในการนำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ครูเป็นผู้เข้าใจนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงมโนทัศน์ต่าง ๆ จากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดสู่การจัดการเรียนการสอน รับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียน อำนวยความสะดวก จัดสภาพการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่นักเรียน รวมทั้งการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศอาเซียนจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล รวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และที่สำคัญที่สุดคือครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Duffy, 1992) นั่นคือครูต้องมีความรับผิดชอบสูง มีทักษะการสอนที่ดี มีความยืดหยุ่น ทำงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล และเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของนักเรียน (Swart, 1990) ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการทำงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้สามารถจัดการเรียนรู้ และดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้งของนักเรียนและของสถานศึกษา (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548; Lee & Reigeluth, 1994)

พลังอำนาจในการทำงานของครู คือ พลังความสามารถทั้งทางความคิด การทำงาน และหมายรวมถึงความสามารถหรือการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานเพื่อผลักดันความมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายซึ่งปรากฏเป็นคุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Dalton, Elias & Wandersman, 2001; Page & Czuba, 1999; Weightman, 1999) นักการศึกษาไทยอธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู (teacher empowerment) ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยสภาพการณ์ หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นโดยการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด ลงมือทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548) ส่วนประวิต เอราวรรณ์ (2548) กล่าวว่า การเสริมสร้าง

พลังอำนาจครูในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนในการตั้งเป้าหมาย กำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนในลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ คุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถของครูแต่ละบุคคลให้เข้ากับกลุ่มหรือทีมงาน และให้สอดคล้องกับบริบทหรือสภาวะการณ์ของโรงเรียนเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับโรงเรียน และลงมือปฏิบัติงานตามพันธะภาระรับผิดชอบจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามเป้าหมายในระดับที่โรงเรียนต้องการ สมจิต สงสาร (2552) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครูในมิติของผลลัพธ์ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจากผู้บริหารจนทำให้ครูมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกพอใจในงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในประเทศไทยนั้นได้รับอิทธิพลมาจากการพัฒนาแนวความคิดและเป็นผลการศึกษาจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนักการศึกษาไทยได้นำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดทางความคิด ได้แก่ การศึกษาของ Gutierrez และคณะ (1998) ซึ่งพบว่าปัจจัยพื้นฐานในภาพรวมทั้งองค์การต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์การ 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนช่วยเหลือ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยด้านบทบาทอำนาจหน้าที่ และ 6) ปัจจัยด้านผู้บริหาร สอดคล้องกับ Gordon (1999) ที่ได้เสนอให้ใช้แหล่งอิทธิพลของอำนาจเป็นแหล่งกำเนิดวิธีการในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้กลไกการเปลี่ยนแปลง การแข่งขัน การติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และบรรยากาศการทำงาน 2) รูปแบบการบริหาร โดยใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การกำหนดจุดหมายการทำงาน ระเบียบปฏิบัติและให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และ 4) ขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยใช้การยกย่องชมเชย การพัฒนาความรู้ ทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ Day (1999) ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างความไว้วางใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และสร้างความเสมอภาคในการทำงาน 2) กำหนดอำนาจหน้าที่ที่เสริมสร้างคุณภาพการทำงานของครู 3) ใช้การฝึกอบรม ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน 4) สร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนครู และระหว่างครูกับผู้บริหาร และ 5) สร้างสภาพและบรรยากาศของที่ทำงาน ซึ่งรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott and Jaffe (1991) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องยุติธรรม ให้สารสนเทศ และให้มีส่วนร่วม 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ 3) การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน 4) การสร้างบรรยากาศในองค์การให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) การสร้างทีมงาน โดยใช้เทคนิคการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์

ผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาจากการศึกษาของ Short and Rinehart (1992) มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) คือ ครูจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของสถานศึกษาโดยครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งที่มีผลต่องาน เช่น กำหนดตารางเวลาการทำงาน จัดงบประมาณ จัดแผนการเรียน 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (professional growth) คือ ครูมีโอกาสที่จะพัฒนา ขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าพัฒนาสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มพูนทักษะความสามารถจากการทำงานในหน้าที่ 3) สถานภาพในการทำงาน (status) คือ ครูได้รับความเคารพเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ครู

ได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติ ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาพลักษณ์ของความ เป็นมืออาชีพ 4) สมรรถภาพในการทำงาน (self-efficacy) คือ ครูมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ให้ บรรลุผลสำเร็จ ครูมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ พัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 5) ความเป็นอิสระในการทำงาน (autonomy) คือ ครูมี อิสระในการควบคุมวิธีการทำงานของตนเอง และ 6) ผลกระทบในการทำงาน (impact) คือ ครูมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผลการศึกษาของ Kanter (1979) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจและนำมาใช้ใน องค์การพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์การทั้งในแง่ของศักยภาพที่เพิ่มขึ้น เพิ่ม แรงจูงใจ มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และผลการดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Scott and Jaffe (1991) ซึ่งมองว่าการเปลี่ยนแปลงใน องค์การที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถแบ่งเป็น 3 มิติ คือ มิติการเปลี่ยนแปลงเจตคติ มิติการ เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ และมิติการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลนั้น Reye (1989) ได้ศึกษาพบว่าผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) และมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) โดยทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันสูง กล่าวคือ ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์การครูก็จะมีความพึงพอใจในงานด้วย สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวครูเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อ งานที่ครูทำ นั่นคือช่วยให้ผลิตภาพในการทำงานของครู (teacher productivity) เพิ่มขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพ ของนักเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาในระยะต่อมาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ผลการศึกษาของ Bogler and Somech (2004) ได้ศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความ ผูกพันต่อวิชาชีพ รวมทั้งการศึกษาของ Rice and Schneider (1994) ซึ่งได้ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของครูที่ เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระหว่างปี ค.ศ.1980-1991 ซึ่งถือว่าเป็นทศวรรษแห่งการ เสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกาพบว่า การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู ครูที่ได้แสดงออกถึงระดับความต้องการและการ ปฏิบัติงานมากขึ้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ระดับความสนใจและความเชี่ยวชาญในการ ตัดสินใจของครูมีการเปลี่ยนแปลง ครูมีการรับรู้ในผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจเพิ่มขึ้น และความพึง พพอใจในงานของครูได้รับการพัฒนา และจากผลการศึกษาของ Klecker and Loadman (1998) ซึ่งพบว่าการ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาทำให้ครูมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ได้รับความเคารพนับถือและไว้วางใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผล การศึกษาเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่าผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อครูซึ่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม และองค์การอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์

ผลการศึกษาของนักการศึกษาไทย ได้แก่ ผลการศึกษาของประวิต เอรารวรรณ์ (2539) ซึ่งพบว่าการ เสริมสร้างพลังอำนาจของครูประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การมอบหมาย อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างและทำงานเป็นทีม การให้ข้อมูล ย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ขวัญกำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจ และ ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ผลการศึกษาของสถาพร บุตรไสย์ (2549) ซึ่งใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลัง อำนาจของ Scott and Jaffe (1991) มาทำการศึกษาพบว่าตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู และการศึกษาของสมจิต สงสาร (2552) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ เสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสร้างภาวะผู้นำยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วยปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การ ซึ่งทั้งหมดล้วนเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลทั้งที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดผลที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในหลายมิติ

ทั้งนี้ Baxter and Lisburn (1994) ได้เสนอข้อคิดสำหรับการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในองค์กรต่างๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ใช่เป็นเพียงการจูงใจ (motivation) เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงกระบวนการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบอีกด้วย ซึ่ง Scott and Jaffe (1991) ได้แสดงทัศนะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนให้การจูงใจเหล่านั้นบรรลุผล เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นภายในตัวของผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องพิจารณาว่าผู้ที่รับการเสริมสร้างพลังอำนาจคือใคร บริบทขององค์การและสิ่งต่างๆที่มีความเกี่ยวพันกับองค์การเป็นอย่างไร แล้วกำหนดรูปแบบ (model) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบดังกล่าวจนมีความเหมาะสมแล้วจึงจะนำไปใช้กับองค์การ

จะเห็นได้ว่าต่างประเทศได้มีการศึกษา วิจัย พัฒนารูปแบบ สร้างองค์ความรู้ และนำการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูไปปฏิบัติอย่างกว้างขวาง มีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างปี ค.ศ.1980-1991 ถือได้ว่าเป็นทศวรรษแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกาทำให้เกิดการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับกลุ่มต่างๆอย่างกว้างขวาง (Rice & Sahneider, 1994) แต่สำหรับวงการการศึกษาในประเทศไทยพบว่ามีการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาศึกษาวิจัยไม่มากนัก จากการศึกษาพบว่ามีผลงานวิจัยในลักษณะการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของปิยะธิดา วรญาโณปกรณ (2546) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของจาวรรรณ ศิลปะรัตน์ (2548) และประวิตเฮอร์วรรณ (2548) การศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูของสถาพร บุตรไสย์ (2549) และการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิผลของครูของสมจิต สงสาร (2552) เป็นต้น โดยส่วนใหญ่เป็นการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจทางตะวันตกมาศึกษาเพื่อพิสูจน์ ยืนยันข้อสรุป และต่อยอดทางความคิดโดยใช้พื้นฐานแนวความคิดที่มีการเผยแพร่เหล่านั้น ทั้งนี้ยังไม่ปรากฏการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในบริบทของการบริหารการศึกษา และในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาของไทยแต่อย่างใด จึงเป็นประเด็นให้ผู้วิจัยเกิดแนวความคิดว่าหากได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้โดยเน้นการเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูจากคนในปรากฏการณ์ซึ่งเป็นพื้นที่วิจัยโดยอาศัยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นการวิจัยทฤษฎีฐานราก (grounded theory research) จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในเชิงทฤษฎีจากบริบทไทยซึ่งจักเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนของไทยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีลักษณะของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ (organizational study) ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาอย่างละเอียดและครอบคลุมจึงจะเข้าใจถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์การอย่างถ่องแท้ และได้คำตอบที่มีความถูกต้องชัดเจน เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่งของสังคมที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีเครือข่ายของความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้คนและบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างซับซ้อน ทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ กล่าวคือ ต้องศึกษาถึงโครงสร้างของโรงเรียน วัฒนธรรมและค่านิยม กระบวนการบริหารจัดการ บรรยากาศ รวมถึงเจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียน (Heck &

Marcolides, 1996) ดังนั้นวิธีการที่ใช้ในการศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่นสูงตามบริบทเฉพาะของโรงเรียน ซึ่งวิธีการศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมคือ วิธีการเชิงคุณภาพ (Pang, 1996) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และทัศนคติที่อยู่เบื้องหลังซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของคน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้คนในปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้รูปแบบการวิจัยทฤษฎีฐานรากมาเป็นวิธีการศึกษา เนื่องจากการวิจัยทฤษฎีฐานรากเป็นวิธีวิจัยรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ ทฤษฎีฐานรากที่สร้างขึ้นนั้นเป็นทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยทฤษฎีจะถูกสร้าง (construct) และได้รับการตรวจสอบ (verify) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ การสร้างทฤษฎีฐานรากนั้นอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การจัดกลุ่มสนทนา เป็นต้น โดยข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ในเรื่องที่ศึกษาอย่างรอบด้าน การบันทึกข้อมูลในลักษณะนี้มักอาศัยการบรรยายเหตุการณ์ เล่าประสบการณ์ของคน เรื่องเล่าสภาพปรากฏการณ์อย่างละเอียดซึ่งการบรรยายอย่างละเอียดนี้เป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงความหมาย ประสบการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อจะช่วยให้ผู้วิจัยตีความปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ตรงตามความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้อย่างชัดเจน (กัญญา โพธิ์วัฒน์, 2548; ชาย โพธิ์สิตา, 2549; นภาพร หะวานนท์ และคณะ, 2549; วิโรจน์ สารรัตน์, 2553; Creswell, 2008) และทำให้ได้ทฤษฎีอันมาจากข้อมูลจากปรากฏการณ์ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการวิจัยทฤษฎีฐานรากเชิงระบบของ Strauss and Corbin (1998) เนื่องจากมีระเบียบวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นระบบชัดเจนซึ่งจะทำให้ได้แผนภาพของทฤษฎีหรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างปรากฏการณ์หลัก เงื่อนไขเชิงสาเหตุ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ เงื่อนไขเชิงบริบท เงื่อนไขสอดแทรก และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดแนวคิดที่ชัดเจนทั้งในการตั้งคำถามการวิจัยและในการหาคำตอบเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่ง Strauss and Corbin (1998) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างแผนภาพของทฤษฎี ประกอบกับการอธิบายเพิ่มเติมของ Creswell (2008) ไว้ดังนี้

1) ปรากฏการณ์หลัก (core phenomenon) เป็นปัญหา ประเด็น เหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นศูนย์กลางของเรื่องที่ศึกษาโดยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับหมวดอื่นๆ ได้แก่ เงื่อนไขเชิงสาเหตุ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ เงื่อนไขเชิงบริบท เงื่อนไขสอดแทรก และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น

2) เงื่อนไข (conditions) เป็นหมวดของเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดสถานการณ์ ประเด็น และปัญหาซึ่งมีอิทธิพลต่อปรากฏการณ์ และเป็นตัวอธิบายการตอบสนองของบุคคลหรือกลุ่มคนในทิศทางที่แน่นอน เงื่อนไขมีความเกี่ยวข้องกับเวลา สถานที่ วัฒนธรรม กฎ ระเบียบ ความเชื่อ เศรษฐกิจ พลังอำนาจ และปัจจัยด้านบุคคล เป็นต้น เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) เงื่อนไขเชิงสาเหตุ (causal conditions) เป็นหมวดของเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดปรากฏการณ์หลัก ซึ่งปรากฏการณ์หลักนี้ก็จะมีอิทธิพลให้เกิดการใช้ยุทธศาสตร์ในเรื่องนั้น ๆ ตามมา (2) เงื่อนไขเชิงบริบท (contextual conditions) เป็นเงื่อนไขที่มีความเฉพาะเจาะจง (specific conditions) ที่มีอิทธิพลต่อยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ โดยเงื่อนไขเชิงบริบท ได้แก่ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลในองค์กรซึ่งแสดงออกทางการกระทำหรือการมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นเงื่อนไขที่แสดงให้เห็นว่าเพราะเหตุใดโรงเรียนจึงจะใช้ยุทธศาสตร์เหล่านั้น และ (3) เงื่อนไขสอดแทรก (intervening conditions) เป็นเงื่อนไขทั่วไป (general conditions) ที่มีอิทธิพลต่อยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ โดยเงื่อนไขสอดแทรก ได้แก่ เงื่อนไขที่แวดล้อมบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในองค์กรและบริบทภายนอกองค์กร อีกทั้งเป็นเงื่อนไขที่ช่วยบรรเทา หรือสามารถ

เปลี่ยนแปลงผลกระทบจากเงื่อนไขเชิงสาเหตุ

3) ยุทธศาสตร์ (strategies) เป็นการกระทำหรือปฏิสัมพันธ์ที่มีความเฉพาะเจาะจง (specific actions or interactions) ซึ่งเป็นผลมาจากปรากฏการณ์หลัก และได้รับอิทธิพลจากเงื่อนไขเชิงบริบท และเงื่อนไขสอดแทรก

4) ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น (consequences) เป็นผลลัพธ์ (outcomes) ของการใช้ยุทธศาสตร์เหล่านั้น

ท้ายที่สุดผู้วิจัยจะได้ผลสรุปของการวิจัยเป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการในลักษณะที่เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เงื่อนไขเชิงสาเหตุ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ เงื่อนไขเชิงบริบท เงื่อนไขสอดแทรก และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิจัยทฤษฎีฐานรากสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

### คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัยดังนี้

- 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีลักษณะเป็นอย่างไร
- 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูเกิดจากเงื่อนไขเชิงสาเหตุอะไร
- 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีอิทธิพลให้เกิดการใช้ยุทธศาสตร์อะไร ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้เงื่อนไขเชิงบริบทและเงื่อนไขสอดแทรกอะไร
- 4) การใช้ยุทธศาสตร์เหล่านั้นได้ก่อให้เกิดผลสืบเนื่องอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เงื่อนไขเชิงสาเหตุ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ เงื่อนไขเชิงบริบท เงื่อนไขสอดแทรก และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจและให้คำอธิบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาด้วยวิธีการวิจัยทฤษฎีฐานราก โดยใช้รูปแบบการวิจัยทฤษฎีฐานรากเชิงระบบของ Strauss and Corbin (1998) เป็นกรอบแนวความคิดพื้นฐานในการวิจัยซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม การจัดกลุ่มสนทนา และการศึกษาเอกสาร โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์จากมุมมองและการให้ความหมายของคนที่อยู่ในปรากฏการณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างมโนทัศน์และหาความเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ต่าง ๆ ให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎี (theoretical generating) เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีตามแนวทางของการวิจัยทฤษฎีฐานรากนั้นไม่ใช่การวิจัยเพื่อมุ่งทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎี (assumption theoretical testing) ดังนั้นโรงเรียนที่เลือกศึกษาจึงมีลักษณะเฉพาะที่จะให้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก เป็นพื้นที่ที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะเหมาะสมกับเรื่องที่วิจัย นั่นคือสามารถเชื่อได้ว่ามีปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูเกิดขึ้น เป็นพื้นที่ที่สามารถหาข้อมูลได้หลากหลายและเพียงพอต่อการนำไป

วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งนำไปสู่การสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีต่อไป การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดลักษณะของพื้นที่วิจัยไว้ดังนี้

- 1) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารจัดการและดำเนินการจัดการศึกษาจนปรากฏผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่สูงขึ้นไป โรงเรียนได้รับรางวัลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่สูงขึ้นไป โรงเรียนได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการต่างๆ กับองค์กรภายนอกอื่นๆ
- 2) บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานจนเกิดผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีบทบาทในการทำงานอย่างชัดเจน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 3) ครูมีสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่ ครูมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ทำ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและมีนวัตกรรม
- 4) ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ ครูมีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ และแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน
- 5) ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ ครูได้รับรางวัล การประกาศเกียรติคุณทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่สูงขึ้นไป ได้รับวิทยฐานะ และมีการพัฒนาวิชาชีพและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ
- 6) ครูมีสถานภาพในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ หน่วยงานต้นสังกัด และสังคมภายนอก และได้รับมอบหมายภาระงานที่สำคัญทั้งในระดับโรงเรียนและระดับสูงขึ้นไป

ขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยมองผ่านปรากฏการณ์การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ได้รับการประเมินรับรองวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านระบบการเรียนรู้จากการดำเนินโครงการระบบดีโรงเรียนมีคุณภาพ

การวิจัยทฤษฎีฐานรากนี้เป็นวิธีการวิจัยที่เน้นการศึกษาปรากฏการณ์โดยยึดหลักการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคำนิยม ความคิด ความเชื่อ และทัศนะจากมุมมองของคนในปรากฏการณ์นั้นๆ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นั้นเป็นข้อมูลที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ในเรื่องที่ศึกษาอย่างรอบด้านเพื่อจะช่วยให้ผู้วิจัยตีความปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ตรงตามความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์มากที่สุด อันจะนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆ ได้อย่างชัดเจน และสามารถให้คำอธิบายเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในที่สุด การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2551 ถึงเดือน ตุลาคม 2552 และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมตามความจำเป็นถึงเดือนมกราคม 2553 ,

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

### 1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

#### 1.1 การศึกษาปรากฏการณ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียน

ประถมศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของไทยเนื่องจากข้อสรุปที่ได้อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงด้านสังคม วัฒนธรรม และลักษณะขององค์การทางการศึกษาไทย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแนวทางการศึกษาของไทยมีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่น่าเสนอเป็นทฤษฎีทางการบริหารศึกษานั้นยังมีจำนวนไม่มากนัก การวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในอันที่จะช่วยให้เกิดกระแสการวิจัยเพื่อสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญๆ และน่าสนใจตามมา อันจะส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการจัดการศึกษาของไทยและสังคมโดยรวมต่อไป

#### 1.2 การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการจากการศึกษา

ปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการศึกษาวิจัยให้ลึกซึ้งในศาสตร์แขนงนี้ต่อไป โดยอาจนำไปศึกษา ตรวจสอบ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องด้วยระเบียบวิธีวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแต่ใช้รูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม หรือใช้การวิจัยทฤษฎีฐานรากกับกรณีตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบข้อค้นพบ อันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การพัฒนาและได้มาซึ่งทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวางและมีความลุ่มลึกยิ่งขึ้น

## 2. ประโยชน์ในเชิงประยุกต์ใช้

2.1 โรงเรียนที่เป็นพื้นที่วิจัยสามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นตัวสะท้อนกลับ (reflection) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่เป็นอยู่ นำไปใช้ในการเสริมสร้างจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนซึ่งจะช่วยให้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและการดำเนินการจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 โรงเรียนหรือสถานศึกษารูปแบบอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของตนเอง รวมทั้งเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นจุดแข็งและโอกาสของของโรงเรียนซึ่งเป็นพื้นที่วิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียนหรือสถานศึกษาของตนเพื่อสร้างปัจจัยและสนับสนุนให้เกิดเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาต่อไป

2.3 ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จักได้เป็นพื้นฐานสำหรับหน่วยงานระดับนโยบายซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และนำไปสู่การปฏิบัติให้ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมสัมฤทธิ์ผลสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาต่าง ๆ

