



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เรียกว่า กระแสโลกาภิวัตน์มากขึ้นในหลายด้าน มิติการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้สะท้อนระบบสังคมไทยหลายประการที่มีผลกระทบต่อคนไทย คือความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมที่มีวัฒนธรรมการเก็งกำไร สังคมที่เอื้อระบบปัจเจกมากกว่าระบบอุปถัมภ์ สังคมของการเปิดรับเสรีทางวัฒนธรรมทำให้เกิดวัฒนธรรมการบริโภคนิยม คนในสังคมรู้จักการใช้หรือบริโภคมากกว่าการผลิต (อำรุง จันทวานิช, 2540) ซึ่งจากกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ ประเทศไทยจึงต้องมีการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และต้องมีการปรับตัวเองให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างปัญญาให้รู้กว้าง รู้รอบ และรู้ลึก (สิปนนท์ เกตุทัต, 2537) และในการปรับตัวเองของประเทศไทย ต้องอาศัยการปรับตัวขององค์กรให้มีระบบการบริหารที่มีการกระจายอำนาจ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วม (participation) ในการตัดสินใจ เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน (Benvenists, 1983 อ้างถึงใน ประวิต เอรารวรรณ์, 2539) ซึ่งรูปแบบการบริหารนี้ ต้องมีระบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นสูงมาก และมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการจากองค์กร ดังนั้น ทักษะพื้นฐานของการบริหารองค์กร คือ การวางแผน การจัดรูปแบบงาน การประเมินผลงาน และการตัดสินใจ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทางการศึกษาของไทย มีประเด็นที่น่าสนใจหลายเรื่อง อาทิ การปรับขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน การขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับ การเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามากขึ้น ตลอดจนมีการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากขึ้น (เทียนฉาย กิระนันท์, 2538) และปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ คือ โรงเรียนนั้นต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีความร่วมมือกัน (Eastwood & Louis, 1992) และต้องมีสภาพแวดล้อมที่มีคณะที่มงานที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหารวมทั้งมีทักษะในการแก้ปัญหา ร่วมกัน และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้เน้นถึง

การพัฒนาคน ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ และสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการอย่างรีบด่วนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน ก็คือ การพัฒนาครู ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคน ก็คือ การพัฒนานักเรียน แต่จากการบริหารองค์กรทางการศึกษาที่เป็นโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ มักพบว่ามิวัจนธรรมในการบริหารองค์กรแบบเก่า ที่มีลักษณะการรวมอำนาจ มีกฎระเบียบที่เข้มงวดเปลี่ยนแปลงยาก ผู้บริหารมีอำนาจสั่งการในการทำงานอย่างเต็มที่ ใช้อำนาจในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยไม่ใช้ประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน การกำหนดเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์โดยไม่คำนึงถึงความเป็นไปได้ และควบคุมการทำงานทั้งหมดภายในองค์กร ซึ่งจากการบริหารองค์กรดังกล่าว มักพบว่าในองค์กรจะมีการพัฒนาอย่างล่าช้า และทำให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม ดังนั้นในปัจจุบัน เมื่อมีกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมีการนำแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง คือ แนวคิดการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษาก็คือ ครู ซึ่งครูจะเป็นปัจจัยและกลไกที่สำคัญยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อให้รับรู้การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการจัดวางตัวอย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องชวนชวนให้ทันได้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านั้นในด้านเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้เรียนรู้เทคนิควิทยาของการเรียนการสอน เทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษาที่พัฒนาก้าวหน้า เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการถ่ายทอดความรู้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปในด้านการกระจายอำนาจบริหารไปสู่สถานศึกษา ครูจึงต้องมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นในการบริหารและจัดการในโรงเรียน ดังนั้น ครูทุกคน จึงจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลัง เพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาคนในองค์กรทางการศึกษา

หลักการสำคัญของการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) คือ การเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ (vision) กำหนดพันธกิจ (mission) และการร่วมมือกันในการกำหนดแผนงาน (program) ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะมีผลในการช่วยเพิ่มระดับความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ การเสริมสร้างพลังเป็นวิธีการในเชิงปฏิบัติที่นำไปสู่การร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการหาฉันทามติในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ การร่วมกันรับรู้ข้อมูลทั้ง

ภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้วัดความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน (Herman, 1989; Hunter, 1989; Dixon, 1992 อ้างถึงใน ประวิต เอราวรณ, 2539)

การเสริมสร้างพลัง นอกจากเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานแล้ว ยังรวมถึงการมีกระบวนการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ คือ ต้องมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามขึ้นภายในตัวของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลัง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ต้องพิจารณาว่าผู้ที่รับการเสริมสร้างพลังคือใคร บริบทขององค์กรและสิ่งต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอย่างไร แล้วกำหนดเป็นรูปแบบ (model) การเสริมสร้างพลัง ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบจนมีความเหมาะสม แล้วจึงนำไปใช้กับองค์กรที่จะรับการเสริมสร้างพลัง ในปัจจุบันการนำแนวความคิดในการเสริมสร้างพลังมาใช้ในการบริหารองค์กร กำลังได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะในต่างประเทศได้มีการทำการศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังกันอย่างกว้างขวาง ส่วนในประเทศไทยได้มีผู้สนใจและมีการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังมาใช้ในการบริหารองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่ควรมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ “ยุคโลกาภิวัตน์” มากขึ้น และการจะปรับเปลี่ยนระบบการบริหารในองค์กรทางการศึกษาตามแนวความคิดของการเสริมสร้างพลัง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) การเสริมสร้างพลังในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษานี้ ต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ การสร้างความต้องการในการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถทำให้นุคคลกระทำพฤติกรรมนั้นต่อไปแม้จะปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะต่อมา (ลำลี ทองธิว, 2526 อ้างถึงใน โอวาท สุทธนารักษ์, 2530) ดังนั้นการบริหารองค์กรทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาองค์กรตามแนวความคิดในการเสริมสร้างพลังนั้น จึงจำเป็นต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลัง และทักษะสำคัญในการเป็นผู้นำอย่างหนึ่ง คือ การเสริมสร้างพลังแก่บุคคลอื่น

Hyatt (1992 อ้างถึงใน ญัฐิกา กุลกาญจนาชิวิน, 2531: 39) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและพฤติกรรมการเสริมสร้างพลัง โดยศึกษาในผู้บริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของผู้นำและการเสริมสร้างพลังแก่บุคคลในหน่วยงาน

ย่อย จะเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรและบุคลากรทุกระดับจะมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย

ผู้นำการเสริมสร้างพลังจะเป็นบุคคลที่ถูกเสริมสร้างพลังและช่วยเหลือในการเสริมสร้างพลังให้แก่ผู้อื่น แต่ก่อนที่จะนำผู้อื่น ผู้นำจะต้องนำตนเองก่อน ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่จะเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีคุณลักษณะ คือ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีบรรยากาศของความร่วมมือระหว่างบุคคล นำบุคคลอื่นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ มีการปล่อยการควบคุมแบบดั้งเดิมออกไป และให้โอกาสแก่บุคคลอื่นในการคิดและปฏิบัติ และคุณสมบัติที่สำคัญ จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Keller, 1991 อ้างถึงใน ฅนัฎฐิกา กุลกาญจนาศีวิน, 2531: 42)

ในปัจจุบันการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังมาใช้ในการบริหารองค์กร กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในต่างประเทศ จนกล่าวได้ว่าเป็นยุคแห่งการปรับปรุงและเสริมสร้างพลังทางการศึกษา (Rice and Schneider, 1994) ส่วนในประเทศไทย มีผู้สนใจและมีการกล่าวถึงแนวคิดการเสริมสร้างพลังกันพอสมควร โดยเฉพาะในองค์กรทางธุรกิจและทางการแพทย์ สาธารณสุข (สุพิศ กิตติรัชดา, 2538) ดังนั้นการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์กร ตามแนวคิดของการเสริมสร้างพลังที่ศึกษาถึงองค์ความรู้ของการเสริมสร้างพลัง การประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังในเชิงการบริหารองค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะการเสริมสร้างพลังครู และศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จึงเป็นเรื่องน่าสนใจอย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบถึงแนวคิดการเสริมสร้างพลังในมิติของการบริหารจัดการในองค์กร และทำให้ทราบถึงองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังในการบริหารองค์กรทางการศึกษา และทราบถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในองค์กรทางการศึกษาว่าควรมีลักษณะเป็นอย่างไร ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญในการเสริมสร้างพลังและตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังไม่ใช่รูปแบบที่มีความคงที่ตายตัว แต่จะมีลักษณะที่หลากหลายสลับซับซ้อน ซึ่งความเหมาะสมของแต่ละรูปแบบจะขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมขององค์กร (organizational culture) ที่จะรับการเสริมสร้างพลัง (Kanpol, 1990)

ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงองค์ความรู้ของการเสริมสร้างพลังที่เน้นในเรื่องการบริหารจัดการในองค์กร การประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังในเชิงการบริหารองค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการเสริมสร้างพลังครู และศึกษาถึง

คุณลักษณะของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กร และจากความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะ เป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ทางเลือกและพัฒนา รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพลังให้แก่องค์กรในประเทศไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังในองค์กร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษา โดยเน้นการประยุกต์ใช้ในเชิงการบริหารองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเสริมสร้างพลังครู
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

### ขอบเขตของการวิจัย

ก. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึง องค์ความรู้ของการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) การประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังใน องค์กรทางการศึกษาที่เน้นการประยุกต์ใช้ในเชิงการบริหารองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเสริมสร้างพลังครู และศึกษาถึงคุณลักษณะของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ การเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นศึกษาในเรื่องการบริหารจัดการในองค์กรตามแนวคิดการเสริมสร้างพลัง ดังนั้น กลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา คือ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาดีเด่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

ข. ในการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) จะศึกษา  
ครอบคลุมถึง

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กร
2. แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลัง ครอบคลุมทั้งวงการศึกษาการโลกตะวันตก  
และวงการศึกษาการโลกตะวันออก เพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงการนำแนวคิด  
การเสริมสร้างพลังไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

### ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงแนวคิดการเสริมสร้างพลังในเชิงการบริหาร  
จัดการในองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้าง  
พลังครู ตามความคิดและมุมมองของผู้บริหารองค์กรทางการศึกษา ดังนั้น การเลือกกลุ่ม  
ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
เพื่อการเสริมสร้างพลัง จึงเป็นการเลือกอย่างเจาะจงเจาะจง ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการ  
บริหารองค์กรทางการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาดีเด่น และผู้อำนวยการ  
การประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 165 คน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การเสริมสร้างพลัง	หมายถึง	กระบวนการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และ วางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารงาน มีโอกาส เลือกและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และร่วมมือกันในการปฏิบัติ งาน เพื่อให้องค์กรมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	หมายถึง	กลุ่มครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีบทบาทหลัก ในการกระทำ การเร่งเร้า หรือผลักดันให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตและการทำงานจากสภาพที่ เป็นอยู่ให้ไปสู่สภาพที่สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น ตามแนวคิดการเสริมสร้างพลัง ในทัศนะของ ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ	หมายถึง	ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่องการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังไปใช้ในการบริหารองค์กรทางการศึกษา จำนวน 15 คน
องค์ประกอบ	หมายถึง	กลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู ที่มีค่าน้ำหนักบนตัวประกอบ ตั้งแต่ .3 ขึ้นไป

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงองค์ความรู้ปัจจุบันที่ครอบคลุมแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการบริหารองค์กร
2. ได้ทราบถึงแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษา ที่เน้นการประยุกต์ใช้ในเชิงการบริหารองค์กร โดยเฉพาะการเสริมสร้างพลังครู
3. ได้ทราบถึงคุณลักษณะของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา
4. เป็นแนวทางในการพัฒนาครู พัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีระบบการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป