

รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Empowerment Model for Administering a Student Support System of High Schools under the Office of the Basic Education Commission

อุไร ปัญญาสิทธิ์^{1*} และฉลอง ชาตुरुประชีวิน²
Urai Panyasit^{1*}, and Chalong Chatruprachewin²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ วิธีดำเนินการวิจัย ด้วยการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กับผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 267 คน ศึกษาแนวทางการเสริมพลังโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best practice) จำนวน 2 แห่ง จากนั้นยกร่างและตรวจสอบรูปแบบกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยการสนทนากลุ่มและประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 159 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การเสริมพลังระดับทีมงาน การเสริมพลังระดับบุคคล และการเสริมพลังระดับองค์กร ตามลำดับ มีแนวทางในการบริหารโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีเครือข่ายทั้งภายใน ภายนอก ให้ความสำคัญต่อทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง หรือความเห็นที่ไม่ตรงกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อสารในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*Corresponding author; email: urai_mame@hotmail.co.th

ตนเอง มีนวัตกรรมเกิดขึ้นใหม่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารเป็นผู้เสริมพลังให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ได้คิด ได้ตัดสินใจ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการประกอบด้วย 1) การเสริมพลังในระดับบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้อำนาจหน้าที่ มีอิสระและสามารถตัดสินใจในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการทำงาน และ ด้านให้การยอมรับให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ 2) การเสริมพลังในระดับทีมงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศความร่วมมือในองค์กร ด้านสร้างเครือข่ายทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกัน และ ด้านสร้างกระบวนการสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี 3) การเสริมพลังในระดับองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร ด้านการให้ความถูกต้องเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคน ด้านการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

3. ผลการประเมินรูปแบบพบว่าความเป็นไปได้ของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ การเสริมพลัง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) to explore needs and ways to empower the administration of a student support system of high schools under the Office of the Basic Education Commission, 2) to create model of the empowerment for administering a student support system of high schools, and 3) to evaluate the feasibility and the usefulness of implementing these model of the empowerment for administering a student support system of high schools. The research procedures were as follows: First, the needs in the empowerment for administering a student support system were investigated by exploring the needs with 267 school administrators and teachers who had been in charge of a student support system. Second, the ways to empower the administration of a student support system were studied by interviewing 5 experts and a school administrator and a teacher who had been in charge of a student support system in the basic education school (Best Practice). Finally, the model was checked and approved by 9 experts using a group discussion, and the feasibility and the usefulness of the model were evaluated by 159 school administrators using questionnaires. The findings were as follows:

1. The needs of the empowerment for administering a student support system of the school staff in high schools under the Office of the Basic Education Commission overall were at a high level. The empowerment at a team level was needed the most, followed by the empowerment at a personal level and the empowerment at an organization level

respectively. There was an administration approach to encourage the staff to participate in creating a good working environment as follows: have both internal and external networks, focus on teamwork, have effective communication, reduce conflict in the workplace, and exchange information. Moreover, the administrator acted as a facilitator and advisor for the worker to achieve the objectives of the organization, gave an opportunity to the staff to develop themselves, provided new innovations in the organization, empowered everyone to get involved, think, and make decisions, had a fair reward system, and put a lot of effort into work.

2. The model of the empowerment for administering a student support system consisted of 1) the empowerment at a personal level which was divided into 3 aspects: giving authority, freedom, and ability in making a decision, developing knowledge, ability, and the use of information technology at work, and honoring and respecting others' decisions, 2) the empowerment at a team level which was divided into 3 aspects: creating a collaborative atmosphere in the organization, creating a team network to have the same goal, and creating a good communication and feedback process, and 3) the empowerment at an organization level which was divided into 3 aspects: supporting the budget and resources, being fair and equitable to everyone, and giving an opportunity to learn and develop new skills.

3. Overall, the feasibility of the model was at a high level, and the usefulness of the model was at the highest level.

Keywords: Forms, Empowerment, Student support system

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดหลักการสำคัญโดยให้ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรม และคุณธรรม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติสาระที่เป็นหลักสำคัญให้หน่วยงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยกล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ผ่านกระบวนการศึกษาไว้ในความมุ่งหมายว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติดำเนินการได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างมีคุณภาพและทั่วถึงโดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ให้พัฒนาระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และพัฒนาทักษะชีวิต ตลอดจนแนะแนวการศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

(สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2552: 10) ซึ่งสำนักพัฒนาสุขภาพจิตได้กล่าวถึงรายละเอียดในการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีคุณภาพไว้ว่า จำเป็นต้องมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีนวัตกรรม มีกระบวนการ มีวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพอันจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ โดยมีแนวคิดหลักคือมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต และความสำเร็จของงานต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม ทั้งการร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมลงมือทำจากทุกคนที่มีส่วนร่วม ทุกระดับและทุกภาคส่วนของสังคม (สำนักพัฒนาสุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต, 2546: 1) สอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 13) ที่กล่าวว่า ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหานักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีวิธีการ มีเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพ มีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้

แต่ในปัจจุบันยังพบว่า การบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีปัญหาในเรื่องขาดการประสานงานและการส่งต่อข้อมูลนอก เป็นไปดังที่ อวยชัย ศรีตระกูล (2556: 119) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบแผนการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า ปัญหาที่พบในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา คือการบริหารจัดการระบบขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ปัญหาทักษะการบริหารในการประสานงานที่เป็นหัวใจของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ต้องใช้ในการประสานงานและสื่อสาร กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถแก้ไขปัญหาลุप्तรรคที่เกิดขึ้นได้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นการทำงาน ที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการเสริมพลัง (Empowerment) เป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถสร้างให้บุคลากรในองค์กรตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติและเป็นการช่วยส่งเสริมบทบาทในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมพลังอำนาจยังเป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน และองค์กรมีพลัง มีความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ และเป็นแนวคิดหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรโดยมีจุดเริ่มต้นที่น่าสนใจเช่นเดียวกับแนวคิดของ Sergiovanni (1991) และ Kinlaw (1995) ได้กล่าวไว้ว่าการเสริมพลังอำนาจยังรวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์การ สอดคล้องกับ Scott & Jaffe (1991) ที่ได้กล่าวถึงการเสริมพลังไว้ 3 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคล เนื่องจากองค์กรไม่ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานให้สำเร็จตามคำสั่ง แต่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรับผิดชอบงาน ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจในระดับบุคคลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการงานให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร 2) ระดับทีมงาน เป็นการปฏิสัมพันธ์ของ

ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจนั้น ทุกคนในทีมงานจะต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้นมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น และ 3) ระดับองค์กร เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ได้ทำตามต้องการ ไม่ใช่จากการบีบบังคับหรือเพราะผลตอบแทนแต่ทำงานด้วยความเต็มใจและต้องการความสำเร็จเพราะการเสริมพลังอำนาจมีความเชื่อว่าทุกคนต้องการความเปลี่ยนแปลงในการทำงานและองค์กรคือผู้ที่ให้โอกาสนั้นกับผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษารูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ตลอดจนมีพฤติกรรมสำคัญของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังที่แสดงออกต่อองค์กรในเชิงบวก สร้างความมั่นใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองในการทำงานเพิ่มศักยภาพ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการและแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.1 การศึกษาความต้องการในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 267 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากโรงเรียนมัธยมศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

1.2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการเสริมพลังและ เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

1.3 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสบการณ์ในการเสริมพลังและการดำเนินการในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 2 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1 การยกร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ผู้วิจัยนำข้อมูลความต้องการและแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้จากการศึกษา ขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบ

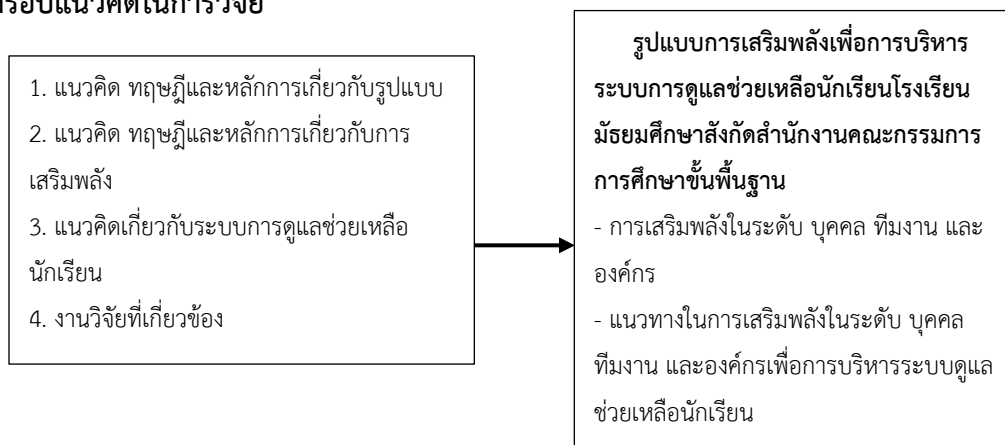
2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการบริหารด้วยการเสริมพลัง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาหรือนักวิชาการที่มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาด้วยการเสริมพลัง จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับนโยบาย จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 เป็นหรือเคยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาจนได้รับรางวัลเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 4 เป็นครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนได้รับรางวัลต่างๆ และมีประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว/ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 2 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปใช้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนล่างจำนวน 159 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการและแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้น ดังนี้

1.1 การศึกษาความต้องการในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยแบบสอบถามความต้องการในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 การศึกษาแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี แหล่งข้อมูลคือ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการปฏิบัติที่ดี จำนวน 2 แห่ง ด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมพลังอำนาจเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้น ดังนี้

2.1 การยกร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพและแนวทาง ที่ได้มาจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 การตรวจสอบรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ นำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปใช้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 159 คน ด้วยแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

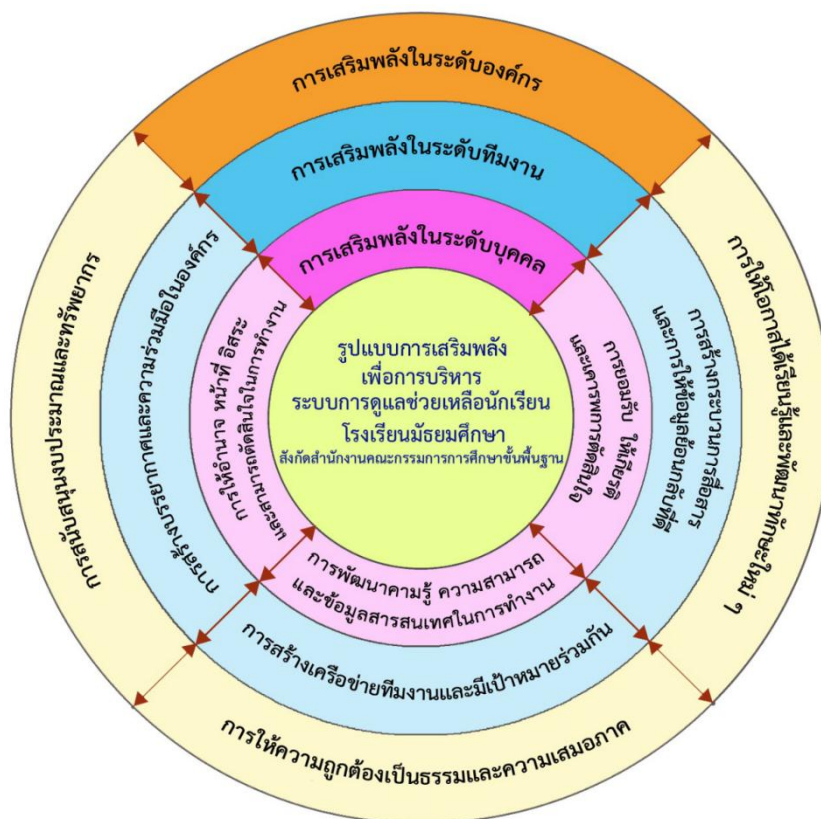
การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการและแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมพลังระดับทีม มีความต้องการในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ การเสริมพลังระดับบุคคล มีความต้องการในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.47) และ การเสริมพลังระดับองค์กรมีความต้องการในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารควรเสริมพลังทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึกมั่นใจ ยึดมั่น และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง สามารถปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง โดยบุคคลจะเชื่อมั่นในความสามารถของตนได้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนทั้งทางกาย กำลังใจ และความคิด มีอิสระในการตัดสินใจ กระทำการต่างๆ ด้วยตนเองบุคคลากรรู้จักและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง หรือความเห็นที่ไม่ตรงกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสื่อสารในการทำงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นทีมงานที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ ส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบที่ดี และเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าตนเองทำได้ ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง มีนวัตกรรมเกิดขึ้นใหม่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางาน ร่วมมือกันทำงาน ส่งผลองค์กรประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ และมีผลงานเป็นไปตามมาตรฐาน เป็นองค์กรที่มีแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีและมีคุณภาพ

2. ผลการสร้างรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังภาพ 2 ซึ่งแสดงรายละเอียดดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1 การเสริมพลังในระดับบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านการให้อำนาจหน้าที่ มีอิสระและสามารถตัดสินใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1) การเสริมพลังเพื่อให้บุคลากรมีอำนาจและความสามารถตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การเสริมพลังเพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานอย่างมีแบบแผนและทิศทางเป็นของตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) การเสริมพลังเพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1.2 ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการทำงาน

ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจการใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินการในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.1.3 ด้านให้การยอมรับให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ ประกอบด้วย การยอมรับให้เกียรติ

และเคารพการตัดสินใจของบุคลากรในการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2 การเสริมพลังในระดับทีมงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศความร่วมมือในองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.2.2 ด้านสร้างเครือข่ายทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายทีมงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือ ร่วมใจให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการ และมีพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน

2.2.3 ด้านสร้างกระบวนการสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ประกอบด้วย การสนับสนุนให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การเสริมพลังในระดับองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.3.1 ด้านการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร ประกอบด้วย การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง หรือแหล่งประโยชน์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3.2 ด้านการให้ความถูกต้องเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคน ประกอบด้วย 1) การให้ความถูกต้องเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคนในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3.3 ด้านการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมพลังอำนาจเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่าความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) ส่วนความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการในการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมพลังระดับทีมในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความต้องการในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ถือว่าการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร สร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการสนับสนุนหรือให้อำนาจในการตัดสินใจ จนผู้รับมอบชอบเกิดความรู้สึกร่วมเป็นในการรับผิดชอบงานนั้นๆ จนส่งผลต่อการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับ อารีวรณ อ่วมตานี (2549: 6) กล่าวว่า ความสำเร็จของการเสริมพลังในระดับทีมงานมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานรวมกันเป็นกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีการประสานงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งทำให้ทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้นมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมงานอย่างต่อเนื่องทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มความมั่นใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2. รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 การเสริมพลังในระดับบุคคล

2.1.1 ด้านการให้อำนาจหน้าที่ มีอิสระและสามารถตัดสินใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1) การเสริมพลังเพื่อให้บุคลากรมีอำนาจและความสามารถตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การเสริมพลังเพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานอย่างมีแบบแผนและทิศทางเป็นของตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) การเสริมพลังเพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้นผู้บริหารต้องเสริมพลังให้บุคลากรเกิดความตระหนักเห็นคุณค่าและรู้เป้าหมายของการทำงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ต้องมอบอำนาจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน ให้อิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมั่นใจส่งผลให้การทำงานจนประสบความสำเร็จปราศจากข้อผิดพลาดและมีจิตสำนึกที่ดีต่อการดำเนินงานจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่ม้อย และภาณุวัฒน์ รักติวงศ์ (2557: 122) ที่ได้วิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะของตนเองจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นละเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ

2.1.2 ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการทำงาน

ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 2) การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจการใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินการในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนบทบาทให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำลายและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการนำความรู้สู่สถานศึกษา ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีคุณภาพจึงเป็นบทบาทสำคัญในการเสริมพลังในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและการใช้

ข้อมูลสารสนเทศในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิต เอราวรรณ์ (2548) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจครูในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสาคาม จัดการศึกษาโดยใช้ โปรแกรม การเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเสริมพลังอำนาจครู มี องค์ประกอบ 7 ประการคือ 1. การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระ การเรียนรู้ 2. การวางระบบการทำงานใหม่ 3. การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจการต่อรองในลักษณะ เป็นสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน 4. การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบ เปิดและเป็น ประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร 5. การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับครู 6. การสร้างทีมงานให้ เกิดขึ้นในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 7. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานความต้องการเหล่านั้นนำมากำหนดเป็น โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูซึ่งผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงผลลัพธ์พบว่าพลังอำนาจครูเพิ่มขึ้น ทุกตัวบ่งชี้

2.1.3 ด้านให้การยอมรับให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ ประกอบด้วย การยอมรับให้ เกียรติและเคารพการตัดสินใจของบุคลากรในการดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก กระบวนการเสริมพลังของบุคลากร โดยการให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เลือก แนวทางหรือวิธีการทำงานร่วมกัน และเมื่อเกิดปัญหาใดๆ ให้โอกาสบุคลากรได้ช่วยคิดช่วยแก้ไขในปัญหานั้นๆ ดังนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกภาคส่วนมีการแลกเปลี่ยนความคิด ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ร่วมกัน ให้การยอมรับและให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากรทุกคน ให้การชื่นชมและยอมรับในผลงานและสนับสนุน การปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (1998) ที่กล่าวว่า กระบวนการเสริมพลังของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การบริหารโดยการให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เลือกแนวทางหรือวิธีการทำงานร่วมกัน และเมื่อเกิดปัญหาใดๆ ให้โอกาส บุคลากรได้ช่วยคิดช่วยแก้ไขในปัญหานั้นๆ 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือโดยการให้บุคลากรของ หน่วยงานต่างๆ ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 3) การให้บุคลากร ได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ได้มีส่วนร่วมปฏิบัติในสิ่งที่คิด ให้การยอมรับและให้ความเชื่อมั่นกับ บุคลากรทุกคน ให้การชื่นชมและยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จที่สูงขึ้น

2.2 การเสริมพลังในระดับทีมงาน

2.2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศ ความร่วมมือในองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างบรรยากาศความร่วมมือในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานในระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีขั้นตอนการดำเนินงานในระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vogt & Murrell (1990) ได้อธิบายว่าการเสริมพลังเป็น กระบวนการที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นกระบวนการพัฒนาค้น ให้ความสำคัญต่อการเสริมพลังอำนาจแก่บุคคล โดยเชื่อว่าการ เสริมพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือใน

องค์กร อีกทั้งภายในหน่วยงานหรือองค์กร มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง มีลักษณะสองทิศทาง จะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่การเสริมพลังอำนาจภายในกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีม ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 3) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีขั้นตอนโดยมีการประสานงาน หรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองในการพัฒนา ป้องกัน และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการดำรงชีวิต

2.2.2 ด้านสร้างเครือข่ายทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายทีมงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 2) การสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือ ร่วมใจให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการ และมีพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ภายใต้ความร่วมมือในการบริหารจัดการร่วมกัน เน้นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร เพราะจะเป็นวิธีการในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ความสำเร็จในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการมีเครือข่ายทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ วรมน วิตะเสวีระ (2557: 239) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า สถานศึกษาไม่มีการศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน ไม่นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงานขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ตลอดจนข้อมูลที่ได้จาก การดำเนินงานรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถสะท้อนตัวตนและนำมาใช้ในการแก้ปัญหาของเด็กได้ ดังนั้นการเสริมพลังด้านการสร้างเครือข่ายทีมงาน จะช่วยแก้ไขปัญหาที่พบในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา คือการบริหารจัดการระบบขาดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ปัญหาทักษะการบริหารในการประสานงานและการส่งต่อข้อมูล ที่เป็นหัวใจของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ต้องใช้ในการประสานงานและสื่อสาร กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

2.2.3 ด้านสร้างกระบวนการสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ประกอบด้วย การสนับสนุน ให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ และการสื่อสารเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกันของบุคลากรทั้งองค์กร ทำให้มีจุดมุ่งหมายที่ถูกต้องเหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gunden & Crissman (1992: 6-10) ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะสำคัญของผู้นำเพื่อการเสริมพลังอำนาจ คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้นำจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับว่า

รูปแบบการทำงานเป็นอย่างไร มีสิ่งใดบ้างที่ต้องปรับปรุง การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารสองทาง โดยสื่อสารได้หลายรูปแบบ เช่น การประชุมย่อย การพบปะกันในแผนก การประชุมปรึกษา เพื่อให้ได้รับข่าวสารร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนในทางบวก (Positively support) ผู้ที่จะต้องสร้างหรือให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติในการสร้างรูปแบบทางความคิด เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน

2.3 การเสริมพลังในระดับองค์กร

2.3.1 ด้านการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร ประกอบด้วย การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง หรือแหล่งประโยชน์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง หรือแหล่งประโยชน์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chally (1992) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมพลังในงาน ได้แก่ การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก โดยบุคคลจะต้องเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ มีความเข้าใจในแนวคิดที่ผสมผสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตและปัจจุบันอย่างถ่องแท้ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ จากจินตนาการ และความนึกคิดของบุคคล การมีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ คือ การมีสิ่งจำเป็นในการเอื้ออำนวยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากรการเสริมพลังในงานย่อมเกิดได้ยาก และการมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้และสนใจในข่าวสารชนิดต่างๆ

2.3.2 ด้านการให้ความถูกต้องเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคน ประกอบด้วย

1) การให้ความถูกต้องเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคนในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 2) การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความถูกต้องเป็นธรรมและความเสมอภาคกับทุกคนและการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมแก่บุคลากรในการดำเนินงานดังกล่าวก็จะส่งผลให้ในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Day (1999 อ้างถึงใน สอดคล้อง จงคล้ายกลาง, 2556) ที่กล่าวไว้ว่าหลักการเสริมพลังการทำงานของครู ประกอบด้วย 1. การสร้างความไว้วางใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์และสร้างความเสมอภาคในการทำงานของครู 2. การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน 3. การให้ครูแสดงศักยภาพ ความสามารถทั้งในทางความคิดและการกระทำ 4. การให้ครูมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง 5. การให้ครูสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา 6. การยอมรับยกย่องชมเชย ให้รางวัลในผลงานความสำเร็จ 7. การให้โอกาสพัฒนาการทำงานร่วมกัน ให้เวลา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานของครู

2.3.3 ด้านการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 2) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0 เป็นการพัฒนาระบบ

การศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาอย่างก้าวกระโดด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ที่ได้เสนอแนวคิดว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่าง อย่างสร้างสรรค์หรือที่เรียกว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรม ในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างมีสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือ คุณภาพ ผู้เรียน โดยใช้แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องก็จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

3. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่าความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการในการเสริมพลังในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจากผู้อำนวยการ และครูผู้รับผิดชอบ ทำให้ทราบถึงความต้องการในการเสริมพลัง จากนั้นจึงได้สัมภาษณ์แนวทางการเสริมพลังจากผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนที่มีแนวทางปฏิบัติในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ดี แล้วจึงตรวจสอบความเหมาะสมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จนทำให้รูปแบบที่สร้างขึ้นนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับ อวยชัย ศรีตระกูล (2556) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัย พบว่าการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนควรให้ความสำคัญในการเสริมพลังในระดับบุคคลควรให้อำนาจหน้าที่ มีอิสระและสามารถตัดสินใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศความร่วมมือในองค์กร สร้างเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน และสร้างกระบวนการสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร ในการทำงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วย

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการเสริมพลังเช่นกระบวนการอบรมเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การอบรมการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การอบรมพัฒนาทักษะความรู้ด้วยจิตปัญญา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรทำวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมพลังในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ประวิต เอรารวรรณ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(3), 43-54.
- วรมน วิตะเสวีระ. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- สุกัญญา แซ่ม้อย และภาณุวัฒน์ ถักตึงศ์. (2557). การวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2552). ข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2546). คู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้วิกฤตสังคม : เส้นทางครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อวยชัย ศรีตระกูล. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อารีวรรณ อ่วมตานี. (2549). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2559, จาก [http:// www.stou.ac.th](http://www.stou.ac.th)
- Chally, P. S. (1992). Empowerment through teaching. *Journal of Nursing Education*, 31, 17-20.
- Gunden, E., & Crissman, S. (1992). Leadership skills for empowerment. *Journal of Nursing Administration Quarterly*, 16(3), 6-10.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Hampshire: Gower Publishing limited.

Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed Workforce*. California: Koga Page.

Schermerhorn, J. R. (1998). *Basic organizational behavior*. New York: Wiley.

Sergivanni, T. J. (1991). *The Principal ship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Vogt, J. F., & Murrell, K. L. (1990). *Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance*. San Diego, CA: University Associates, Inc.