

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความรู้ ความคิด มีทักษะ และเจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม มีความสามารถพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาที่ดำเนินไปในแนวทางที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จะสร้างความสมดุล และกลมกลืนในการพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ บุคคลจะสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญคือ การพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงมีเป้าหมายที่มุ่งปลูกฝัง อบรม พัฒนาคุณภาพ การศึกษา และชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ มีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน โดยให้มีการกระจายอำนาจจัดการศึกษาลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ให้ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามแนวการจัดการศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 12 - 13)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาบุคคล พลเมืองให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมคือ ครู และการที่จะทำให้อุทิศทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ช่วยสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของทั้งผู้เรียนและสถานศึกษา (Lee and Reigeluth 1994 : 62 , อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเกตุ 2545 : บทนำ)

ในปัจจุบันมีการกล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นกระบวนการปฏิบัติทางการบริหารที่กระทำอย่างมีเป้าหมายหรือเจตนาที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมทางการบริหารมีหลายระดับ เช่น การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในฐานะสมาชิกองค์กร มีบทบาทสังเกต

ติดตามผลงาน การมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ สนับสนุนปัจจัย และทรัพยากรต่าง ๆ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ด้วยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการหรือร่วมปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2541 : 2 - 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อบุคคลคือ การทำให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่น ความผูกพันในภาระกิจนั้น ๆ ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์หรือทำงานด้วยความเต็มใจ กล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีส่วนเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร(Madura 1998 : 328 , อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเกสัช 2545 : 28)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีทำงาน สภาพการณ์ที่ส่งผลประสานกันทำให้เกิดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลระดับหนึ่ง พัฒนาเพิ่มพูนหรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้นซึ่งปรากฏผลทางการคิด การกระทำ และผลงานที่เป็นประโยชน์กับบุคคล องค์กรและสิ่งแวดล้อม (Lefrancois 2000 : 20 , อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเกสัช 2545 : 28 - 29)

แนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter 1983 : 136-180 , อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช 2539 : 4) กล่าวว่า iva การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และยินยอมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และยินยอมให้บุคลากรมีการเติบโต โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงอำนาจ และเข้าถึงโอกาสได้โดยง่าย ด้วยการให้ข่าวสารข้อมูล ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ทรัพยากร ให้โอกาสที่เพียงพอ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้บุคลากรนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่เต็มศักยภาพ นั้นย่อมหมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ บราวน์ (Brown 1986 : 57-62 , อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช 2539 : 4) ยังได้มีแนวคิดถึงศาสตร์การดูแลศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มิใช่การสูญเสียอำนาจแต่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่มให้เกิดขึ้นเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ทีมงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจ ดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเติบโต และเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน เป็นผลให้บุคลากรได้ค้นพบตนเองและเกิดการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านการได้รับการยอมรับและการประสบความสำเร็จในชีวิต บุคลากรจึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตลอดเวลา รวมทั้งความสามารถความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง จากการศึกษาของ เบลาสโก และอลุตโต (Balasco and Alutto 1972 : 44-58 , อ้างถึงใน จันทรล้อย เครือเช้า 2543 : 4) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินการ และการตัดสินใจ พบว่า ความพึงพอใจของครูมีความสัมพันธ์กับระดับการตัดสินใจในการทำงาน ครูมีความพึงพอใจเมื่อเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกกระบวนการ การมีส่วนร่วมยังก่อให้เกิดผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจ หรือการได้รับการยกย่องนับถือในสถานภาพของข้าราชการ รวมไปถึงการได้รับ โอกาสพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพ และความคาดหวังในบทบาทความสามารถของตนเอง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจน่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับครูผู้สอนและผู้บริหารเป็นอย่างมาก แต่จากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสไปสัมภาษณ์ครูในกลุ่มโรงเรียนปางตาไวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 อย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานน้อย เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานที่เกินกำลังความสามารถ ขาดการสนับสนุนปัจจัย เทคโนโลยี ประกอบกับหนี้สินมาก เป็นต้น จึงส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเห็นได้จากการที่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรที่ได้รับการประเมินมาตรฐาน โรงเรียนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานนั้น พบว่า ไม่มีโรงเรียนใดผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (มิตรชัย กอกฝัน 2545 : 2) อันแสดงให้เห็นถึงการขาดประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบโดยตรงกับพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครูที่จะไปมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานการศึกษาตามภาระหน้าที่ ดังนั้น ครูควรได้รับการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตลอดจนได้รับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานและมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงจากผู้บริหารสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อมูล ในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน และเพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน น่าจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสิทธิภาพต่างกัน น่าจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกัน
3. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน น่าจะมีประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสิทธิภาพต่างกัน น่าจะมีประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกัน
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา ใช้แนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter 1977 : unpage, อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช 2539 : 28-29) และบราวน์ (Brown 1986 : 57-62 , อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช 2539 : 28) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1.1.1 การได้รับอำนาจ

1.1.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร

1.1.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

1.1.1.3 การได้รับทรัพยากร

1.1.2 การได้รับโอกาส

1.1.2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.1.2.2 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ

1.1.2.3 การยกย่องชมเชยและการยอมรับ

1.1.3 การได้รับอิสระ

1.1.4 การได้รับความไว้วางใจ

1.1.5 การได้รับความเคารพ

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดของพาร์สัน (Parsons 1964 : unpage อ้างถึงใน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ 2540 : 25-27) โดยพิจารณาองค์ประกอบดังนี้

1.2.1 การปรับตัว

1.2.2 การบรรลุเป้าหมาย

1.2.3 การบูรณาการ

1.2.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 1,901 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตัวแปรที่ปรึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา

4.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกเป็น

4.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

4.2.1.1 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

4.2.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา

4.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.4 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ตัวแปรที่ศึกษา จำแนกเป็น

4.4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

4.4.1.1 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

4.4.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

- 1) ต่ำกว่า 10 ปี
- 2) มากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

4.4.2 ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.5 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- 4.5.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา
- 4.5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้เชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นกับงาน พร้อมทั้งจะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ โดยพิจารณาองค์ประกอบดังนี้

2.1 การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้พลังผลักดันแก่ครูในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายพลังผลักดันดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษา ได้รับข่าวสารหรือข้อความรู้ต่าง ๆ หรือข้อเท็จจริง ตลอดจนความเคลื่อนไหวภายในหน่วยงานภายในองค์กรหรือนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งยังประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่หน่วยงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้การรับรอง และสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ตลอดจนให้การส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.1.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษา ได้รับสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุต่าง ๆ เวลา

2.2 การได้รับโอกาส หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ครูในสถานศึกษาในการที่จะเติบโต พัฒนา และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น ได้แก่

2.2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษามีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ รับผิดชอบงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น

2.2.2 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ตลอดจนมีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่องทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น

2.2.3 การยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง ครูในสถานศึกษา มีโอกาสได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในงาน อีกทั้งได้รับการยอมรับในความสามารถ

2.3 การได้รับอิสระ หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษา มีเสรีภาพทางความคิด มีอิสระในการกระทำ และสามารถควบคุมการทำงานของตนเองตามขอบเขตวิชาชีพ มีอิสระในการแสวงหาแนวทางปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความเป็นตัวของตัวเอง

2.4 การได้รับความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ เชื่อถือ และเห็นคุณค่าความสามารถของอาจารย์ในสถานศึกษา โดยแสดงทางการกระทำหรือคำพูดที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูในสถานศึกษา หรือ โดยการสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือในการเผชิญปัญหา อันส่งผลให้ครูในสถานศึกษา ทำงานด้วยความมั่นใจ และรู้สึกว่าคุณค่าต่อสถานศึกษา

2.5 การได้รับความเคารพนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ และยอมรับในความเป็นครูในสถานศึกษา รวมถึงยอมรับในความรู้ความสามารถความคิดเห็นและการกระทำ ตลอดจนการตัดสินใจ

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยอาศัยหลักการในการดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้

โดยความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การปรับตัว หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุงหรือแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

3.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ บรรลุตามวัตถุประสงค์

3.3 การบูรณาการ หมายถึง ความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ของบุคลากร ภายในสถานศึกษา เพื่อรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา

3.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษาทำให้ครู เกิดเจตคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความภูมิใจในวิชาชีพ

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ปีการศึกษา 2546

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับก่อน ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 จำแนกเป็น

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และประสิทธิผลของ สถานศึกษา รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดคน โขบาย วางแผนในการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงาน และสามารถ ใช้เป็นแนวทางบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป