

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

TEACHERS' JOB EMPOWERMENT IN SCHOOLS UNDER NONGBUALAMPHU PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ภูมิพัฒน์ เสริมสุข\*

ดร.สุชาติ บางวิเศษ\*\*

ดร.กิตติศักดิ์ เสนานูช\*\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนและ 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่ามีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่า

**คำสำคัญ :** การเสริมสร้างพลังอำนาจ

\* ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

\*\* กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

\*\*\* ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแหม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นที่ม ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับ การเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความพึงพอใจในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการเสริมสร้างพลังสูงกว่าผู้ตอบ แบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ABSTRACT

The objective of this research were : 1) to study the level of teachers' job empowerment in schools, and 2) to compare teachers' job empowerment in schools. Under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 2, A classified by position, work experiences and school sizes. The research samples consisted of 302 school director and teachers in schools Under Nongbualamphu Primary Educational Service Area Office 2. The data were collected using a questionnaire. A rating scale of reliability at 0.991. After that, researcher compute and analyzed these data by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test and F – test. And Scheffe's test .

The findings revealed as follow :

1. Reinforcing empowered teacher by teachers who work in Nongbualamphu was as a whole at a high level. In an individual aspect, it revealed that commitment to school was the most frequently. Next was job satisfaction, whereas teamwork was in the lowest frequency.

2. The comparison of reinforcing empowered teachers in was identify into position work experience and school size.

2.1 The overall reinforcing empowered teachers who had different position was different at the .01 level of significance.

2.2 The overall reinforcing empowered teachers who had different work experience was not result different at the .05 level of significance. In dividable aspect, the result revealed that teacher self–efficacy was different at the .05 level of significance. However, the data analysis is shown that the subjects in this study who has work experience were than 10 years have higher empowered than the subjects who have work experience between 5–10 years. Other subjects was not different.

2.3 Overall school size of reinforcing empowered teacher was different at .05 level of significant. In each aspect, there are different result in career progression in teaching, teamwork and job satisfaction at level .01 of Significant. In the career progression in teaching, the subjects who work in medium school have higher empowerment more than subjects who work in large school at .01 level of significant. In spact of teamwork, the subject who work in small schools has more higher empowerment than the subject who work in large school at the .05 level of significant, whereas, subjects in medium school have higher empowerment than subject in large school. Finally, in aspect of job satisfaction, the subjects in small school have higher empowerment than subjects in large school at .05 level of significant.

**Keywords :** Empowerment.

## ภูมิหลัง

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้แต่ละประเทศต้องเตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจัยที่แต่ละประเทศให้ความสำคัญก็คือคน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าประเทศใดมีคนที่มีคุณภาพประเทศนั้นก็จะมีความเจริญรุ่งเรือง สำหรับรัฐบาลไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคนในประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 : ซึ่งยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการ เป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยเชื่อมโยงการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกระดับ เป็นผลให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างรวดเร็ว โดยพัฒนาองค์การ (Organization development) ให้เป็นองค์การสมัยใหม่ ซึ่งแต่ละประเทศเลือกใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคนของตน รวมถึงประเทศไทยด้วย จะเห็นได้จากการปฏิรูประบบการศึกษาทั้งระบบ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปการเรียนการสอน และปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาของไทยเปลี่ยนไป และเพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์การที่เกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ โดยเน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง และมีการเพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มาใช้ในองค์การทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือใหม่ในการพัฒนาองค์การให้คล่องตัวขึ้น (Scott; & Jeff, 1991, p. 9) โดยเฉพาะการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงการอบรมให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตราที่ 6 ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงสุด จึงต้องเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู เป็นกระบวนการที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีการปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติ และสภาพการณ์ที่ส่งผลกระทบร่วมกัน ทำให้เกิดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลระดับหนึ่ง แล้วพัฒนาหรือเพิ่มพูนเป็นพลังความสามารถในระดับที่สูงขึ้น และปรากฏผลออกมาเป็นความคิด การกระทำและผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การและสิ่งแวดล้อม (สมชาย บุญศิริภักดิ์, 2545, หน้า 28 – 29) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 ได้กำหนดจุดเน้น นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและสังคมพหุวัฒนธรรม และได้กำหนดมาตรการประสานการวางแผนการผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบ มีปริมาณเพียงพอและมีคุณภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ครูทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพลังอำนาจการปฏิบัติงานของครู (Teacher working power) คือ พลังความสามารถทางการคิดการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของครูที่ปรากฏในคุณภาพงาน (กุหลาบ บึงไธย์, 2551, หน้า 3) และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คือ เป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจขึ้นในองค์กร ซึ่งเมื่อกล่าวถึงองค์กรที่เป็นโรงเรียน เป้าหมายที่ต้องเสริมพลังอำนาจก็คือ ครู (ประวิต เอราวรรณ์, 2548, หน้า 22-23) โดยที่ครูเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสามารถส่งผลทางบวกในการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2 ตำแหน่งครู มีความสนใจว่า ครูเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง

เหมาะสม และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสามารถส่งผลทางบวกในการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และเป็นประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาต่อไป

**คำถามการวิจัย**

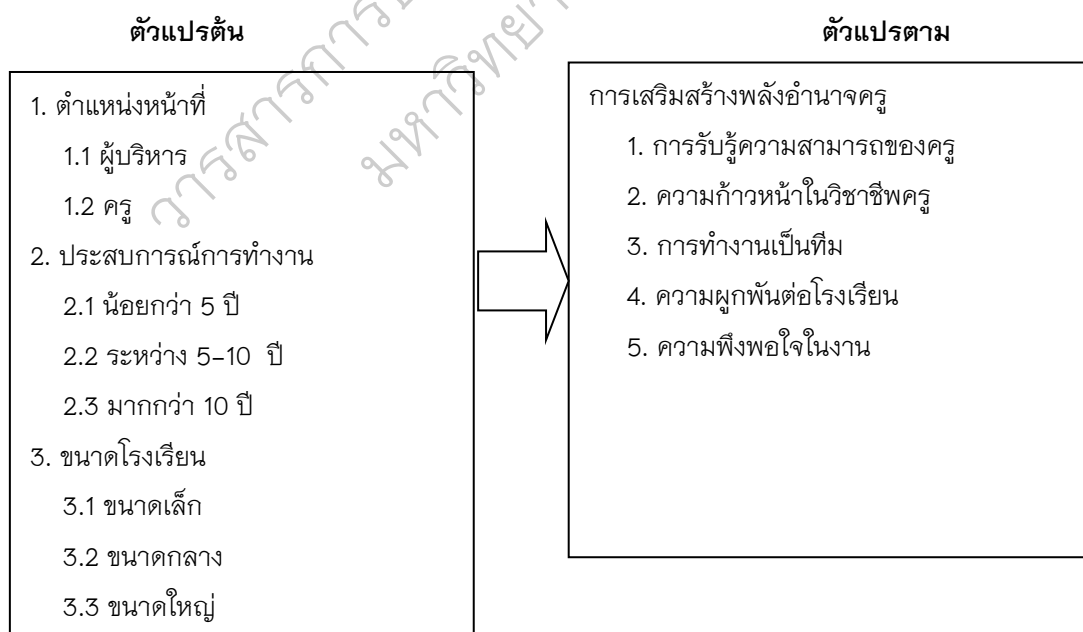
1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เป็นอย่างไร
2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นอย่างไร

**ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีความแตกต่างกัน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**

ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน 5 ด้าน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 1,391 คน และในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 26 คน และครูจำนวน 276 คน โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียน โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 302 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 26 คน และครูจำนวน 276 คน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 4.1 สถิติพื้นฐาน 1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน 1) สถิติทดสอบ (t-test) 2) สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4. ความผูกพันต่อโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านที่ 5. ความพึงพอใจในงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 3. การทำงานเป็นทีม

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพครู ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความพึงพอใจ ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากการปฏิรูประบบการศึกษา ทั้งระบบ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปการเรียนการสอน และปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ทำให้ การจัดการศึกษาของไทยเปลี่ยนไป เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีปรับเปลี่ยนรูปแบบการ บริหารงานใหม่ โดยเน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง และมีการเพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจและ การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยการนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มาใช้ในองค์การ ทางการศึกษา จึงทำให้ระดับพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิทยา ยีสารพัฒน์ (2549, หน้า 97) สมชาย บุญศิริภักดิ์ (2545, หน้า 87) และกุหลาบ บึงไธย (2551, หน้า 119) ทั้งนี้ เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานต่างๆ กันในแต่ละสภาพการณ์ของแต่ละ องค์การ เพื่อให้การศึกษาทำหน้าที่แก้ปัญหาและพัฒนาบ้านเมืองสู่ความเจริญที่ยั่งยืน สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่มีส่วนรับผิดชอบ รวมถึงตัวครูเองต้องติดตามและ พัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 จากการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน โรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับ ยิวธิดา ซาปัญญา (2554, หน้า 292-293) และ สุภารัตน์ วัฒนพุกษา (2552, หน้า 204) ทั้งนี้ เนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหาร มีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

2.2 จากการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของครู แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนด้านการรับรู้ความสามารถของครู สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความเชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ สามารถทำตามที่คุณบริหารมอบหมายหรือที่ทีมงานมอบหมายนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจรวมถึงความผูกพันต่อโรงเรียน เพราะว่า หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะใช้ความพยายามและทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2.3 จากการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการรับรู้ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู สูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม สูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ 3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรและมีโครงสร้างการบริหารงานไม่ซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานและการสื่อสาร ภายในโรงเรียนสะดวกและรวดเร็วกว่า จึงส่งผลให้มีระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความพึงพอใจในงาน สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานไม่ซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกว่า ครูมีโอกาสพูดคุยทั้งเป็นส่วนตัวและหมู่คณะ และสามารถรับทราบปัญหา ข้อคิดเห็นและติชมได้มาก ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะเชิงบริหาร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรับรู้ความสามารถของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู ได้จัดการกับภาวะเสี่ยงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ควรนำไปเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

1.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดทำห้องสมุดและจัดหาเอกสารทางวิชาการ เพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ ควรนำไปเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ให้ข้อมูล หรือสะท้อนแนวคิดในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน ควรนำไปเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุน และมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

1.4 ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าเป็นที่รู้จัก และมีชื่อเสียง ควรนำไปเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครู และครูมีความเต็มใจ เสียสละ เวลาในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

1.5 ด้านความพึงพอใจในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหาร และครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน ควรนำไปเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร มีความความเข้าใจ เป็นมิตรกับครู เปิดใจยอมรับ และชื่นชมความสามารถของเพื่อนครูด้วยความเต็มใจ และจริงใจ ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน ในบริบทอื่น เช่น เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอื่นหรือภาคอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน

## เอกสารอ้างอิง

กุลลาบ ปิงไสย์. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ประวีต เอรารวรรณ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษฎ์บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิทยา ยี่สารพัฒน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมชาย บุญศิริเกตุ. (2545). *การศึกษาการเสริมสร้างอำนาจกรทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
เขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภารัตน์ วัฒนพุกษา. (2552). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน*.  
ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2557, จาก  
[http://www.nesdb.go.th/download/article/article\\_20160323112431](http://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112431).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2555). *แผนกลยุทธ์*.  
ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2557, จาก  
<http://www.nb2.go.th/nbpl02/web/datacenter/picbook/g03/163/3.doc>.  
<http://www.nb2.go.th/nbpl02/web/datacenter/picbook/g03/138/4.doc>.
- Scott, C. D. & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment : Building a committed world force*.  
California : Kagan Page.