

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ปราชญ์ พิเศษ¹

รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และคะแนน O-NET และศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 โรงเรียนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านการได้รับทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จำแนกตามคะแนน O-NET พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการสอนไม่เพียงพอ โรงเรียนจัดอบรมที่ซ้ำซ้อนทำให้ครูไม่ได้จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนควรมีการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างครบถ้วน ควรจัดอบรมเท่าที่จำเป็น และสาระการอบรมต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

The purposes of this research were to study and to compare the job empowerment of the teachers in elementary schools, sorted by the location of the schools, the size of the schools and O-NET results. Also, another purpose of this research was to study about the problem and the improving method of job empowerment of the teachers in elementary schools. The samples of this research were 76 element schools in Nontaburi province. The research tools for collecting information comprised questionnaire and interview.

Both the overall result of empowering the elementary school teachers in Nontaburi and the individual part of the practice were excellent. The improving the skill had the highest result based on the average; the second highest one was receiving of the information. However, the receiving the resources was the lowest.

The comparison of the empowerment of the elementary school teachers in Nontaburi, sorted by the location and the size of the schools, showed that the overall result and the individual part of the practice were not different; the results were not based on the hypothesis. Nevertheless, when it was based on the O-Net results, the overall result and the individual part of the practice were different at the 0.01 level of significance; these were based on the hypothesis.

The problem according to the research was that there was the lack of learning resources. Moreover, the schools had the redundant trainings; most of the trainings were held during the teaching time causing the teachers not to prepare well for their teaching. For the suggestion of these problems, the schools should support enough learning resources. The trainings should be held only necessarily and related to the teaching.

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้สามารถปรับตัวรองรับกับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และการศึกษาที่เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีความคิด มีทักษะ มีเจตคติที่ดี รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม มี

ความสามารถพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเท่าทันและสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็น คนที่มีคุณภาพ สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ดังนั้น การศึกษาถือได้ว่าเป็น เครื่องมือที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในการสร้างความเจริญในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศชาติมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อ สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเป็นตัวกลางสำคัญที่มีหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยผู้บริหาร ยุคใหม่ต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบในการทำงาน จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับตนเอง หรือการเป็นผู้นำ คนเดียวมาเป็นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นวิธีการในการเสริมสร้างความ แข็งแกร่งให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge based Society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายจึงทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่ง งาน มอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารจะต้องรู้จัก วิธีการในการจูงใจบุคลากร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้มีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ก็คือ ครู เนื่องจากครูมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ และให้คำแนะนำกับผู้เรียน ซึ่งการที่จะทำให้ครูทำ หน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งได้นั้น ครูต้องมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือ เป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่สามารถทำให้ ครูจัดกระบวนการเรียนการสอน และดำเนินงานการศึกษาให้บรรลุตามความมุ่งหมายของผู้เรียน และสถานศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของ กระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 และตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ซึ่งได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี แบ่งออกเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานนทบุรี เขต 2 เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้มีคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จาก 1 ใน 5 องค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าปริญญาภายในเขต พื้นที่การศึกษายกเว้นสถานศึกษาของรัฐบางประเภทที่มีกฎหมายเฉพาะให้อยู่ภายใต้สังกัดอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนในเขตพื้นที่รวม 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางกรวย มีโรงเรียนจำนวน 32 แห่ง ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 55 คน ครูจำนวน 1,294 คน นักเรียนจำนวน 12,780 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนในเขตพื้นที่รวม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย มีโรงเรียนจำนวน 64 แห่ง ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 61 คน ครูจำนวน 1,462 คน นักเรียนจำนวน 16,735 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีปัญหาในเรื่องของคุณภาพการศึกษา ซึ่งดูได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน

ที่	วิชา	เป้าหมาย	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	
			ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	
1	ภาษาไทย	60	52.17	-7.83
2	คณิตศาสตร์	60	45.30	-14.71
3	วิทยาศาสตร์	60	43.50	-16.50
4	ภาษาอังกฤษ	60	43.15	-16.86
5	สังคมศึกษา	60	50.95	-9.05

(O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีตั้งไว้

ตารางที่ 1 ข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบกับเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ,รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558.

พบว่า ในวิชาภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าเป้าหมาย -7.83 ในวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าเป้าหมาย -14.71 ในวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าเป้าหมาย -16.50 ในวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าเป้าหมาย -16.86 และในวิชาสังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าเป้าหมาย -9.05

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะค้นคว้าเพื่อหาสาเหตุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมากน้อยเพียงใด เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็น

กระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ หรือเกิดโดยตรงระหว่างผู้บริหารกับครู ทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูน หรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น ปรากฏผลออกมาทางความคิด การกระทำ และผลงานที่เป็นประโยชน์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อม จากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter, 1993) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและยินยอมให้บุคลากรมีการเติบโต การพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารต้องให้บุคลากรเข้าถึงอำนาจ เข้าถึงโอกาสได้โดยง่ายด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร มีการสนับสนุน ให้ทรัพยากร ให้โอกาสที่เพียงพอ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้บุคลากรนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี และแนวทางในการพัฒนาที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เพื่อจะได้นำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปใช้การกำหนดนโยบาย และการวางแผน โดยเฉพาะแผนพัฒนาบุคลากรสายผู้สอน ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และคะแนน O-NET
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

3. สมมติฐานการวิจัย

1. โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ แตกต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู แตกต่างกัน
2. โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู แตกต่างกัน

3. โรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET แตกต่างกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู แตกต่างกัน

4. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ตัวอย่างที่ใช้ คือ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน (Stratified random sampling) มีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วยผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 1 คน ครู โรงเรียนละ 3 คน รวมเป็นโรงเรียนละ 5 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญทั้งสิ้น 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดการวิจัยและหาคุณภาพด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อคำถามรายข้อกับผลรวม (Corrected Item Total Correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (F-test) และทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe's Method สำหรับข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพนั้นผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อใช้สัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5. สรุปผลการวิจัย

ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ปรากฏดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 แสดงการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี (n = 76)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างแรงจูงใจ	4.18	.65	มาก	5
2. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ	4.40	.59	มาก	1
3. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	4.23	.67	มาก	3
4. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.26	.66	มาก	2
5. การได้รับทรัพยากร	4.15	.75	มาก	6
6. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	.66	มาก	4
รวม	4.24	.60	มาก	

จากตารางที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด และรองลงมา คือ การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .59) และการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ การได้รับทรัพยากร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .75)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน (n = 76)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา	สพป.นนทบุรี เขต1 (n = 28)		สพป.นนทบุรี เขต2 (n = 48)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. การสร้างแรงจูงใจ	4.14	.61	4.21		
2. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ	4.35	.54	4.42	.61	-1.089	.27
3. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	4.21	.56	4.24	.72	-.418	.67
4. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.24	.59	4.28	.69	-.550	.58
5. การได้รับทรัพยากร	4.10	.73	4.17	.76	-.921	.35
6. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.17	.62	4.25	.68	-1.093	.27
รวม	4.20	.54	4.26	.64	-.955	.34

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 1 กับโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (n = 76)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. การสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.33	.71
	ภายในกลุ่ม	73	162.63	.43		
	รวม	75	162.92	.57		
2. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	.36	.18	.52	.59
	ภายในกลุ่ม	73	132.70	.35		
	รวม	75	133.06	.53		
3. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	.31	.15	.35	.70
	ภายในกลุ่ม	73	170.11	.45		
	รวม	75	170.42	.60		
4. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.071	.93
	ภายในกลุ่ม	73	166.39	.44		
	รวม	75	166.45	.47		
5. การได้รับทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.22	.11	.19	.82
	ภายในกลุ่ม	73	214.68	.56		
	รวม	75	214.91	.67		
6. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.26	.63	1.44	.23
	ภายในกลุ่ม	73	165.63	.43		

	รวม	75	166.90	1.06		
	ระหว่าง	2	.27	.13	.37	.69
รวม	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	73	139.38	.37		
	รวม	75	139.65	.50		

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคะแนน O-NET (n = 76)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา	คะแนนสูงกว่า		คะแนนต่ำกว่า		t	p-value
	ระดับประเทศ		ระดับประเทศ			
	(n = 28)	(n = 48)	(n = 28)	(n = 48)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การสร้างแรงจูงใจ	4.35	.55	4.05	.69	4.613	.00
2. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ	4.55	.51	4.27	.62	4.665	.00
3. การได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน	4.37	.59	4.11	.70	3.861	.00
4. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.41	.55	4.14	.71	4.158	.00
5. การได้รับทรัพยากร	4.30	.71	4.02	.76	3.642	.00
6. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.38	.60	4.09	.68	4.348	.00
รวม	4.39	.53	4.12	.63	4.632	.00

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคะแนน O-NET พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา

ที่มีคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศ ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 ปัญหาและแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ปัญหา	จำนวน	แนวทางในการเสริมสร้าง	จำนวน
1.การสร้างแรงจูงใจ			
- ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	54	- มีการจัดทำรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	36
2.การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ			
- ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความสามารถ เนื่องจากมีงานทางด้านเอกสารที่มากเกินไป	61	- ส่งเสริมให้ครูพัฒนาหรือเพิ่มพูนความสามารถอย่างเต็มที่	65
- มีการจัดอบรมที่ซ้ำซ้อนในช่วงเวลาที่โรงเรียนมีการเรียนการสอน จึงทำให้ครูไม่ได้จัดการเรียนการสอน	48	- ควรจัดอบรมเท่าที่จำเป็น และต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	42
3.การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน			
- ไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากครู	37	- ควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากครู	25
4.การได้รับข้อมูลข่าวสาร			
- ข้อมูลข่าวสารด้านนโยบายและความชัดเจนในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง	38	- มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นประจำอย่างหลากหลายช่องทาง และควรมีพื้นที่รับข้อมูลป้อนกลับ	40
- ครูไม่สนใจข้อมูลข่าวสาร	53	- ควรกระตุ้นให้ครูสนใจและกระตือรือร้นในการรับข้อมูลข่าวสาร	37

5.การได้รับทรัพยากร			
- ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการ เรียน การสอนไม่เพียงพอ	71	- โรงเรียนควรมีการสนับสนุน ทรัพยากรทุกด้านอย่างครบถ้วน	64
6.การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
- ขาดการสนับสนุนทุนการศึกษาให้ ครูที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	30	- ควรมีการจัดหาทุนการศึกษาให้ครู เพื่อสนับสนุนในการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	19

ข. ผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์

ปัญหาที่พบในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี คือ ครูในโรงเรียนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงเรียนมีขนาดใหญ่ จึงทำให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจกับครูทุกคนเป็นไปได้ยาก ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ ซ้ำซ้อน ทำให้ครูเกิดความสับสนปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ครูบางคนไม่ประสงค์ที่จะรับการมอบหมาย หน้าที่ เพราะกลัวว่าจะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บริหารต้องการ ครูไม่สามารถ เดินทางไปอบรมได้ เนื่องจากครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน โรงเรียนขาดอัตรากำลัง ทำให้ ชั่วโมงในการสอนของครูมาก การประชุมเพื่อชี้แจงอย่างละเอียดจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ในการ จัดทำเอกสารข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน จำเป็นต้องใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูล เนื่องจากใน ปัจจุบันมีข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก การสื่อสารผ่านหัวหน้าหรือบุคคลอื่นอาจจะทำให้ ข้อมูลคลาดเคลื่อน ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บริหารต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมใน การให้ข้อมูลป้อนกลับทางลบแก่ครู มิฉะนั้นอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจและนำไปสู่ความ ขัดแย้งได้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูใช้ในการจัดกิจกรรมประกอบการสอนไม่เพียงพอ และ ไม่ยุติธรรม ครูขาดความรู้ และทักษะในการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน ผู้บริหารไม่เปิด โอกาสให้ครูได้เลือกทำงานในสิ่งที่ครูถนัด และมีความสามารถ

แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี คือ ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นแก่ครู เมื่อครูมีการใช้ความรู้ ความสามารถ หรือ วิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ มีการยกย่องชมเชยครูที่มีความรับผิดชอบด้วยความจริงใจ มอบของขวัญในโอกาสพิเศษ เพื่อสร้างกำลังใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรร่วมกันเสนอแนะแนวทางในแก้ปัญหา การมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ทำ ให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โรงเรียนมี การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายในเรื่องที่เป็นเรื่องใหม่หรือเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความ

สนใจ ควรสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ โดยจัดให้มีที่ครูปรึกษาคอยให้คำแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรร่วมรับผิดชอบ ร่วมมือให้ความช่วยเหลือ และร่วมกันแก้ปัญหาจนงานสำเร็จไปได้ด้วยดี ควรแจ้งข้อมูลข่าวสาร โดยการใช้หนังสือเวียน บันทึกข้อความ ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร ผู้บริหารต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู หากเป็นข้อมูลป้อนกลับในทางที่ดี จะทำให้ครูเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แต่ถ้าเป็นข้อมูลป้อนกลับในทางลบ ผู้บริหารใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจและนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ควรมีการสำรวจความต้องการ และจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนอย่างเพียงพอและมีความยุติธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความถนัดและความสนใจโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสำรวจความต้องการของครู เพื่อการมอบหมายงานให้ตรงกับ ความชอบ ความถนัด และออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร

6. การอภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถว่า เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสครูได้รับการเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสครูได้ลาศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์ (Kanter, 1993) การที่ผู้บริหารให้โอกาสสมาชิกได้รับการอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุม วิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้ทุนและอนุญาตให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการสมัยใหม่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

รองลงมา คือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นการดำเนินการของโรงเรียนเพื่อให้ครู เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น การแจ้งถึงการเปลี่ยนแปลง

ทิศทางอนาคตของโรงเรียนและข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจของโรงเรียน การจัดให้มีการประชุมครูเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูในการนำมาปรับปรุงการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ัญญา เบียมประถม (2553, น. 16) การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและ ผู้ได้บังคับบัญชาถึงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าตนนั้นมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ ตรงตาม เป้าหมาย ขององค์การหรือไม่ และจะต้องแก้ไขการทำงานในส่วนใดบ้าง ทั้งนี้ยังช่วยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ตระหนักในตนเอง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีด้วย เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ รา เวน และกรุกกันสกี (1975, p. 177) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะผู้ อยู่ได้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้

ในขณะเดียวกัน พบว่า ด้านการได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ การจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละโรงเรียน จึง ทำให้ได้รับทรัพยากรอย่างจำกัด ซึ่งทรัพยากรนั้นถือว่าเป็นตัวกลางที่สำคัญที่จะทำให้การ ดำเนินการในการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้ระบุไว้ในหมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 ให้มีทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และ ต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พรเทพ รัตนดิสร้อย (2556, น. 14) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารโรงเรียน เพราะว่าทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็น ปัจจัยภายในและภายนอกที่สนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับ เอกกมล เขาวนา (2552, น. 9-10) กล่าวว่า ทรัพยากร เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ช่วยให้ระบบการบริหาร จัดการทันสมัย อิสระ และคล่องตัว ช่วยให้การวิเคราะห์ และตัดสินใจใน การบริหารจัดการเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของมอท์ (1972) กล่าวว่า การจัดการ ศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับความ เจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อ การสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อการสอน ตลอดจนการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามคะแนน O-NET พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศ ในภาพรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันมากที่สุด ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน โดยการให้โอกาสครูได้รับการเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น. 67-70) กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนา โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศ การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำข้อมูลสารสนเทศไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดนโยบายวางแผนในการปฏิบัติงาน แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน โดยให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2) จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีผลต่อคะแนน O-NET ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ถ้าครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานสูงจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) อีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จากการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูน

ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ควรให้โอกาสครูได้รับการเข้าร่วมประชุม การอบรม หรือการสัมมนาทางวิชาการ และให้โอกาสลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

2) จากการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อเทคโนโลยีที่จำเป็นให้ครูได้มีการฝึกฝน เรียนรู้ โดยเน้นที่ความคุ้มค่ากับประโยชน์ที่จะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ

3) จากผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู จำแนกตามคะแนน O-NET พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET สูงกว่าระดับประเทศมีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศ และด้านที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนน O-NET ต่ำกว่าระดับประเทศควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ โดยการให้โอกาสได้รับการอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการอนุญาตให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาในเชิงลึกเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

2) ควรศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เจียมทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา หน่วยที่ 6 การบริหารจัดการเรียนรู้ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช
- พรเทพ รัตนดิสร้อย. (2556). การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อัญญา เปี่ยมประถม. (2553). การให้และรับข้อมูลป้อนกลับที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย แอ่งคอย จำกัด วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เอกกมล เขาวนา. (2552). ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Mott, Paul E. (1972). **The Characteristics of Efficient Organization**. New York: Harper and row.
- Raven, Bertram H., and Kruglanski, W. (1975). **Conflict and power**. in P.g. Swingle. **The structure of conflict**. New York: Academic Press.