

**การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5  
The Empowerment for Work Performance of Government  
Teachers Under Ubon Ratchathani Primary Education  
Service Area Office 5**

**อภิสิทธิ์ พึ่งภพ<sup>1\*</sup>, วิไลวรรณ พรหมสีไหม<sup>2</sup>, ชวนคิด มะเสนะ<sup>3</sup>  
Apisit Pungpop<sup>1\*</sup>, Wilawan Promseemai<sup>2</sup>, Chuankid Masena<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
<sup>1,2,3</sup> Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani University

\*Corresponding email: std.62951920222@ubru.ac.th

Received: 17 June 2021; Revised: 10 July 2021; Accepted: 15 July 2021

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 คน ครูผู้สอนจำนวน 333 คน รวม 482 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ การส่งเสริมบุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดสวัสดิการตามความต้องการ การสร้างแผนพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การวิจัยในชั้นเรียน สะท้อนผลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ๆ การสอนเสริมให้ผู้เรียน การมอบรางวัล การเสริมแรงทางบวกและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพออกมา การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่และความสามารถ

ของแต่ละบุคคล ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** การเสริมสร้างพลัง, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู

### ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) study the empowerment for work performance of government teachers under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5 2) compare the empowerment for work performance of government teachers under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5 based on professional rank, educational formation and job experience, and 3) study the strategy for the empowerment for work performance of government teachers under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5. The sample group of 482 in total were 149 school directors and 333 teachers who came from Krejcie and Morgan's sample size calculation and simple random sampling. The research instruments were 1) 60 of the 5-level rating scale questionnaires which gained 0.98 index of reliability and 2) the structured interview questions. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t- test, content analysis and also F- test in case of statistical significances were apparently different.

The results showed that 1) The empowerment for work performance of government teachers under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5 reached the very good level generally. 2) The empowerment for work performance of government teachers under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5 divided by professional position and educational formation depicted that the result in overall as well as selected case were disparate in 0.01 index of statistical significance. Otherwise, the encouragement for work that classified by job experience provided a similar outcome. 3) The strategies to empowerment work performance of government teachers under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area Office 5 in each one domain need the right amount of financial support. The professional promotion, welfare, personal development plan, expert's interrelation, classroom research, student's tutorial class, awarding, positive empowerment and motivational factors for work, personal competency awakening, suitable job distribution for individual skills, all mentioned elements should attain the useful environs for operating assignment, the effective administration, the ambience of harmony.

**Keywords:** Empowerment, Work Performance, Government Teacher

## บทนำ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล และองค์กร การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน โดยการให้โอกาสแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพของตน จนสามารถทำงาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญต่อการสร้าง และพัฒนาบุคคล ทั้งในระดับบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ (ยุวธิดา ขาปัญญา, 2554: 66) การเสริมสร้างพลังที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและพัฒนาความสามารถของครูในองค์กร การปฏิบัติงานต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้โอกาสในการทำงานและพัฒนาทักษะความสามารถ รวมถึงมีการให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความเป็นอิสระในการทำงาน การสนับสนุนแรงจูงใจและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน และในขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนส่งเสริมให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความสนใจ การเสริมสร้างพลังแก่บุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและยินยอมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารต้องให้ครูเข้าถึงอำนาจและเข้าถึงโอกาสได้โดยง่าย ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้ทรัพยากร ให้โอกาสที่เพียงพอ ซึ่งทำให้เชื่อได้ว่าบุคลากรนั้นใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ (วรวิญญา เรือนกาศ, 2560: 2) ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญอย่างมากทั้งต่อบุคลากรและมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาล้วนแต่มีการดำเนินงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความสัมพันธ์ ของบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จแก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดารารัตน์ อ้นถาวร, 2562: 125-126)

การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมา ครูได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ครูมีภาระงานเกินกำลังความสามารถหรือชอบที่จะทำงานตามลำพังมากกว่าทำงานเป็นคณะหรือทีม บางกรณีครูไม่ได้รับการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างแท้จริง ขาดการสนับสนุนปัจจัยนวัตกรรม เทคโนโลยี ทรัพยากร ขาดความรู้ทักษะประสบการณ์และความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง (อรุณ โคตรรงษา, 2553: 32) ซึ่งมีสาเหตุมาจากด้านที่เป็นเรื่องส่วนบุคคล องค์กรและสภาพแวดล้อม ครูบางคนขาดความพยายามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการขาดทรัพยากรที่เหมาะสม และขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ครูบางส่วนจึงไม่ร่วมมือ ครูบางคนต่อต้านเพราะไม่ต้องการ เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ ไม่ต้องการเพิ่มภาระความรับผิดชอบ ไม่วางใจในผลที่จะเกิดจากการ เปลี่ยนแปลงหรือเพราะครูขาดทักษะความสามารถที่จะรองรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (Blasé and Blasé, 1994: 3) รวมทั้งครูไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เช่น ขาดการสื่อสาร ขาดการรับฟังคำชี้แจง ขาดการได้รับการสนับสนุนพลัง ขาดโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ในการทำงาน ขาดการยกย่องชมเชยและการยอมรับ รวมถึงการไม่ได้รับอำนาจ การไม่ได้รับอิสระ และโอกาสในการปฏิบัติงาน (พัชรารัตน์ ธรรมา, 2561: 3) ซึ่งนอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครู

ที่เป็นหน้าที่หลักแล้วครูต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานการเงิน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อันเนื่องมาจากครูผู้สอนขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู จึงทำให้การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร เพราะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านธุรการ ด้านการจัดการเรียนการสอน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณค่า (เคบอย สีนสุพรรณ, 2558: 6) ดังนั้นการเสริมพลังในการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพลังการปฏิบัติงานของครูส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาด้านเอง การได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการกระตุ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ครูจึงจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ทักษะ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 241 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,483 คน

#### 1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่

และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 149 คน ครูผู้สอน จำนวน 333 คน รวม 482 คน

### 1.3 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยได้มาจากการกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ 3) มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานเชิงประจักษ์

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน 2) วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 3) ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ไม่เกิน 10 ปี, ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 2) ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ 4) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน

### 3. ขอบเขตเนื้อหา

การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 2) ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ 4) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม เรื่อง การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ และตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุน การสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ การให้รางวัลและการยอมรับ การสร้างแรงจูงใจในการ

ทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test, Independent Samples Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé)

4.2 แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน 2) ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ 4) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามจำนวน 482 ฉบับ ไปยังข้าราชการครู เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามแล้วส่งคืนในเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยตรวจสอบและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 แบบสัมภาษณ์ ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ขอความร่วมมือถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเองที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

| รายการ                       | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------------------------|------------|------------|
| <b>1. ตำแหน่ง</b>            |            |            |
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา       | 148        | 30.7       |
| 1.2 ครูผู้สอน                | 334        | 69.3       |
| <b>รวม</b>                   | <b>482</b> | <b>100</b> |
| <b>2. วุฒิการศึกษา</b>       |            |            |
| 2.1 ปริญญาตรี                | 251        | 52.1       |
| 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี         | 231        | 47.9       |
| <b>รวม</b>                   | <b>482</b> | <b>100</b> |
| <b>3. ประสบการณ์การทำงาน</b> |            |            |
| 3.1 ไม่เกิน 10 ปี            | 192        | 39.8       |
| 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี       | 132        | 27.4       |
| 3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป      | 158        | 32.8       |
| <b>รวม</b>                   | <b>482</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และครูผู้สอน จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมรายด้าน

| การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู | $\bar{X}$ | S    | ระดับการเสริมสร้างพลัง |
|-------------------------------------------------|-----------|------|------------------------|
| 1. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน                     | 4.19      | 0.50 | มาก                    |
| 2. ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน             | 4.21      | 0.49 | มาก                    |
| 3. ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ            | 4.18      | 0.50 | มาก                    |
| 4. ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ                 | 4.20      | 0.53 | มาก                    |
| 5. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน               | 4.20      | 0.51 | มาก                    |

| การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู  | $\bar{X}$ | S    | ระดับ<br>การเสริมสร้างพลัง |
|------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------------|
| 6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ<br>ภายในการทำงาน | 4.18      | 0.51 | มาก                        |
| เฉลี่ย                                               | 4.19      | 0.43 | มาก                        |

จากตารางที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S = 0.43$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $S = 0.49$ ) รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $S = 0.53$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $S = 0.51$ ) และด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S = 0.50$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $S = 0.50$ ) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $S = 0.51$ )

3. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แสดงดังตารางที่ 2-5

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง

| การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู  | ตำแหน่ง                |      |           |      | t       | p-<br>value |
|------------------------------------------------------|------------------------|------|-----------|------|---------|-------------|
|                                                      | ผู้บริหาร<br>สถานศึกษา |      | ครูผู้สอน |      |         |             |
|                                                      | $\bar{X}$              | S    | $\bar{X}$ | S    |         |             |
| 1. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน                          | 4.30                   | 0.41 | 4.13      | 0.52 | 3.476** | 0.001       |
| 2. ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้า<br>ในงาน              | 4.33                   | 0.42 | 4.16      | 0.51 | 3.451** | 0.001       |
| 3. ด้านการเพิ่มพูนทักษะและ<br>ความสามารถ             | 4.30                   | 0.46 | 4.13      | 0.50 | 3.467** | 0.001       |
| 4. ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ                      | 4.31                   | 0.46 | 4.14      | 0.55 | 3.213** | 0.001       |
| 5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ<br>ในการทำงาน                | 4.31                   | 0.43 | 4.15      | 0.53 | 3.389** | 0.001       |
| 6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและ<br>บรรยากาศภายในการทำงาน | 4.29                   | 0.43 | 4.13      | 0.53 | 3.372** | 0.001       |
| รวม                                                  | 4.31                   | 0.35 | 4.14      | 0.46 | 4.376** | 0.000       |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบการเสริมพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงาน<br>ของข้าราชการครู  | ตำแหน่ง   |      |                  |      | t       | P     |
|------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|------|---------|-------|
|                                                      | ปริญญาตรี |      | สูงกว่าปริญญาตรี |      |         |       |
|                                                      | $\bar{X}$ | S    | $\bar{X}$        | S    |         |       |
| 1. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน                          | 4.11      | 0.54 | 4.27             | 0.42 | 3.585** | 0.000 |
| 2. ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้า<br>ในงาน              | 4.15      | 0.53 | 4.28             | 0.44 | 3.026** | 0.003 |
| 3. ด้านการเพิ่มพูนทักษะและ<br>ความสามารถ             | 4.11      | 0.52 | 4.27             | 0.45 | 3.626** | 0.000 |
| 4. ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ                      | 4.12      | 0.56 | 4.28             | 0.49 | 3.308** | 0.001 |
| 5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ<br>ในการทำงาน                | 4.13      | 0.54 | 4.28             | 0.45 | 3.382** | 0.001 |
| 6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและ<br>บรรยากาศภายในการทำงาน | 4.11      | 0.55 | 4.25             | 0.45 | 3.094** | 0.002 |
| รวม                                                  | 4.12      | 0.47 | 4.27             | 0.37 | 3.933** | 0.000 |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบการเสริมพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  |              | SS      | df  | MS    | F      | P     |
|--------------------------------------------------|--------------|---------|-----|-------|--------|-------|
| 1. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน                      | ระหว่างกลุ่ม | 0.373   | 2   | 0.186 | 0.758  | 0.469 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 117.766 | 479 | 0.246 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 118.138 | 481 | -     | -      | -     |
| 2. ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน              | ระหว่างกลุ่ม | 0.239   | 2   | 0.120 | 0.496  | 0.610 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 115.752 | 479 | 0.242 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 115.992 | 481 | -     | -      | -     |
| 3. ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ             | ระหว่างกลุ่ม | 1.049   | 2   | 0.524 | 2.140  | 0.119 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 117.372 | 479 | 0.245 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 118.421 | 481 | -     | -      | -     |
| 4. ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ                  | ระหว่างกลุ่ม | 0.607   | 2   | 0.303 | 1.072  | 0.343 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 135.514 | 479 | 0.283 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 136.121 | 481 | -     | -      | -     |
| 5. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน                | ระหว่างกลุ่ม | 0.527   | 2   | 0.263 | 1.032  | 0.357 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 122.243 | 479 | 0.255 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 122.769 | 481 | -     | -      | -     |
| 6. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.642   | 2   | 0.821 | 3.213* | 0.041 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 122.385 | 479 | 0.256 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 124.027 | 487 | -     | -      | -     |
| รวม                                              | ระหว่างกลุ่ม | 0.608   | 2   | 0.304 | 1.624  | 0.198 |
|                                                  | ภายในกลุ่ม   | 89.729  | 479 | 0.187 | -      | -     |
|                                                  | รวม          | 90.338  | 481 | -     | -      | -     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ ต่อการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน  | $\bar{X}$ | ประสบการณ์การทำงาน |                    |                     |
|---------------------|-----------|--------------------|--------------------|---------------------|
|                     |           | ไม่เกิน 10 ปี      | ตั้งแต่ 10 - 20 ปี | มากกว่า 20 ปีขึ้นไป |
|                     |           | 4.11               | 4.24               | 4.21                |
| ไม่เกิน 10 ปี       | 4.11      | -                  | -0.131*            | -0.106              |
| ตั้งแต่ 10 - 20 ปี  | 4.24      | -                  | -                  | 0.025               |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 4.21      | -                  | -                  | -                   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่ต่อการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอน มีการติดตามการทำงานเป็นระยะ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพในด้านต่าง ๆ การได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน การได้รับสวัสดิการที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3.2 ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน ควรมีการสร้างแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.3 ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเน้นให้ครูสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรม เทคโนโลยีให้มีความทันสมัยการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน มีการแก้ปัญหาร่วมกัน การสอนเสริมให้นักเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนและเสริมทักษะความรู้ใหม่ๆ

3.4 ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ การให้รางวัลเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบแทนตามผลงานของแต่ละบุคคล โดยการมอบรางวัลต้องสอดคล้องกับภาระงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และควรเผยแพร่ผลงานบุคลากรให้เป็นที่ประจักษ์ มีการเสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจในการ

3.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพออกมา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ทั้งการให้แสดงความคิดเห็น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การชื่นชมให้รางวัล การสร้างขวัญกำลังใจและเสริมแรงทางบวก โดยมุ่งเน้นที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล

3.6 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน ควรมีสื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การได้รับวัสดุอุปกรณ์ การทำงานที่เน้นการช่วยเหลือกันเป็นการสร้างความอบอุ่นเป็นกันเองในการทำงาน

## อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองเกิดการยอมรับและไว้วางใจกัน ยังได้รับความไว้วางใจให้ทำงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จึงมีผลทำให้บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานจึงเป็นการทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุข ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งต่อบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา เรือนกาศ (2560: 123) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ อ้นถาวร (2562: 124) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carless (2004: 115-159) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรเน้นที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระ ได้รับการชื่นชม ได้รับแรงจูงใจ รวมถึงได้รับอำนาจ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มความพึงพอใจในงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee (2012: 74-92) ได้สำรวจการสร้างเสริมพลังอำนาจของครูและเทคนิคศึกษาในรัฐ Kentucky พบว่า ครูส่วนใหญ่รับรู้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงานและมีความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและการใช้อำนาจของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าครูรับรู้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สามารถอภิปรายผลเป็นรายข้อ ดังนี้

2.1 การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ผลงานที่สามารถแสดงต่อสาธารณชนได้ และสนองต่อนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด มีการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสม โดยคัดเลือกความสามารถและพิจารณาจากประสบการณ์

การทำงาน ผลงาน นอกจากนั้นผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมสัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ ผู้บริหารจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีมาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนครูเป็นผู้ปฏิบัติ ตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ จึงคิดว่าตนเองได้รับการเสริมสร้างพลังน้อยกว่าผู้บริหาร สอดคล้อง กับงานวิจัยของ เปรมฤดี จันทะพรหม (2555: 64) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hynes (2004: 162) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของการสร้างเสริม พลังอำนาจครู และความพึงพอใจของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการกระทำทั้งภายใน ภายนอก และภาพรวมของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูในมิติการตัดสินใจ การเติบโตด้านอาชีพ ประสิทธิภาพส่วนตัว ความเป็นอิสระและผลกระทบต่าง ๆ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ข้าราชการครูที่จบการศึกษาระดับต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากข้าราชการครูที่สำเร็จ การศึกษาสูงกว่าจะได้รับการยอมรับความน่าเชื่อถือในด้านการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน จึงทำให้รู้สึกกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่า สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้ ทำให้เกิดความไว้วางใจในหน้าที่การงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ อีกทั้งการมีทัศนคติที่ดี การสร้างแรงกระตุ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้ผลสำเร็จต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สถาพร บุตรไสย์ (2551: 36) ได้ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลัง อำนาจครู พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Conger and Kanungo (1988: 471-482) ได้ศึกษาแนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจ โดยเชื่อว่าบุคคลมี ศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมมีพลังอำนาจที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

2.3 การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากการที่บุคลากรขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มเติมได้ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร เมื่อได้รับมอบหมายในการทำหน้าที่ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเป็นเพียงการมอบหมายงานเชิงนโยบาย ผู้ปฏิบัติไม่ได้ตระหนักในคุณค่าของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา สาขานาญ (2559: 122) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธวรรณ ธรรมมา (2561: 79) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลัง

อำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ กระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน การกำกับติดตามการทำงาน การจัดสวัสดิการของบุคลากร 2) ด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน สร้างแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขอมีวิทยฐานะ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นให้ครูสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมที่มีความทันสมัย การวิจัยในชั้นเรียน PLC การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ปัญหาาร่วมกัน การสอนเสริมให้ผู้เรียน 4) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ การมอบรางวัลในความสามารถของบุคลากร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานบุคลากร การเสริมแรงทางบวก และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความดีความชอบ การนำเสนอผลงาน การมอบของขวัญ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพออกมา การชื่นชม การให้รางวัล การสร้างขวัญกำลังใจ การเสริมแรงทางบวก การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การนิเทศชั้นเรียน สร้างความอบอุ่นเป็นกันเอง เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน ภูมิช่วง (2562: 111) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูต้องอาศัยความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ และควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคนอย สินสุพรรณ (2558: 93) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ตรวจสอบได้ถึงความรับผิดชอบ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ติดตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนด สร้างขวัญและกำลังใจกับครูด้วยการศึกษาดูงาน มีการยกย่องชมเชยครูให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Jones (2000: 46-49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูง ครูมีความคิดเห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญที่สุดครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะและมีโอกาสเลื่อนงานที่ตนเองมีความรู้ มีความชำนาญจะส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาปกติ มีความสุขกับเพื่อนร่วมงานและการสอนนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson and Crossland (2000 : 1692-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ความรับผิดชอบของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูและความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้ และช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นในตนเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิชาชีพด้านต่าง ๆ

1.2 ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และได้รับการสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพและได้รับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

1.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเสริมแรงทางบวกในการทำงานแก่บุคลากร มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้ทราบข้อมูลในด้านต่าง ๆ และให้การส่งเสริมสนับสนุนต่อไป

2.2 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

## เอกสารอ้างอิง

- เคบอย สิ้นสุพรรณ. (2558). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม จังหวัดกาญจนบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/113786/88405>
- ดาร์รัตน์ อ้นถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/231802>
- เปรมฤดี จันทะพรหม. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พัชรภรณ์ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุริดา ชาญปัญญา. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฌ์บัณฑิต]. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital วช.  
[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_DOI=10.14457/KKU.the.2011.120](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/KKU.the.2011.120)
- วริญา เรือนกาศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศศิประภา สาขานาญ. (2559). *การใช้พลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาพร บุตรไสย์. (2551). *อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู*. *วารสารวิทยาการวิจัย*, 21(1), 35-56.
- อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่องานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Blasé J. & Blasé J. R. (1994). *Empowerment Teacher: What successful Principles Do*. Corwin Press.
- Carless. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Management*, 26(3), 115-159.
- Conger J. A. and Kanungo R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy Management Review*, 13(3), 471-482.
- Hynes J. (2004). *The relationship between the dimensions of teacher empowerment and principal's job satisfaction in elementary accelerated schools*. (UMI No. 3135799) [Doctoral dissertation]. Southern Illinois University Carbondale. ProQuest Dissertations and database.
- Jackson C. and A. Crossland. (2000). The Relationships Between Teacher Empowerment, Teacher Sense of Responsibility for Student Outcomes, and Student Achievement. *Dissertation Abstracts International*, 61(5), 1692-A.
- Jones S. D. (2000). *Teacher empowerment and teacher morale*. (UMI No. 3043680) [Doctoral dissertation]. South Carolina State University. ProQuest Dissertations and database.
- Lee A. W. (2012). *An exploratory study of teacher empowerment and technical Education in Kentucky*. [Doctoral dissertation]. Western Kentucky University Bowling Green KY. <https://digitalcommons.wku.edu/diss/38/>