



ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธ
ตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ

A NEEDS OF ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF WAT RAJABOPIT
SCHOOL BASED ON THE CONCEPT OF EMPOWERED TEACHERS

นางสาวนันทพร จันทร์วิริยะกุล *

Nuntaporn Janviriyakul

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส **

Asst. Prof. Dhirapat Kulophas, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ โดยใช้กรอบแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากรณีโรงเรียนวัดราชบพิธ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนวัดราชบพิธ จำนวน 81 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.424$) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 4.579$) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ความต้องการจำเป็นในภาพรวม คือ 0.337 ($PNI_{modified} = 0.337$) โดยด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู ผลการวิจัยนี้ทำให้โรงเรียนวัดราชบพิธทราบถึงความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมให้ครูมีพลังอำนาจ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ครู ทัศนคติในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจที่สูงขึ้น

*นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*Graduate Student of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education Chulalongkorn University

E-mail Address: yingy.yuna@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**Lecturer of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education Chulalongkorn University

E-mail Address: dhirapat.k@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstract

This study was a descriptive research and the purpose of this research was to assess the needs of Human Resource Development of Wat Rajabopit School based on the concept of empowered teachers by the same framework. The case study was conducted at Wat Rajabopit School. The research instrument used in this study was a rating scaled questionnaire. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and $PNI_{modified}$. The informants consisted of 81 teachers at Wat Rajabopit School.

The findings showed that the overall present state was at a medium level ($M = 3.424$) and the desirable state was at the highest level ($M = 4.579$) in Human Resource Development of Wat Rajabopit School. The overall priority was 0.337 ($PNI_{modified} = 0.337$). The first priority was the development of self-confidence. The second priority was job satisfaction. The third priority was professional commitment. The findings will make Wat Rajabopit School realize the needs of empowered teachers for supporting teachers to have more self-confidence, self-sacrifices for work and increasing their job satisfaction.

คำสำคัญ: ครูที่มีพลังอำนาจ / ความเชื่อมั่นในตนเอง / ความพึงพอใจในการทำงาน / ความผูกพันต่อวิชาชีพครู

KEYWORDS: EMPOWERED TEACHER / SELF-CONFIDENCE / JOB SATISFACTION / PROFESSIONAL COMMITMENT

บทนำ

ในปัจจุบันปัญหาคุณภาพของการศึกษาไทยเป็นปัญหาที่ยังคงต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในทุกรายวิชา เป็นผลมาจากระบบการศึกษาไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา หรือคุณภาพของผู้เรียนเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากปัญหาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงยังขาดการจัดการความรู้ที่ดี และไม่ได้มีโอกาสดialogue และแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา อามาตร, ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ และ เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ (2560) พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษา รวมถึงการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร และยังยึดติดกับแนวคิดแบบเดิมยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน

งานวิจัยของ สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง และ พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2558) พบว่า ครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เด็ก และเยาวชนของชาติมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยครูจะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความมั่นคงในวิชาชีพ มีทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ มณฑลวัล วุฒิวิชญานันต์ และ ชนิด เผ่าพันธ์ดี (2556) เชื่อว่า ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่ามีผู้บริหารให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าของตน มีความภูมิใจในความสามารถของตน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ พึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อหน้าที่ทำ รู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เต็มเวลา และเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงาน และจัดการศึกษา

บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการปรับปรุงแบบการบริหารงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร (Kanter, 1983) แนวคิดในการเสริมพลังอำนาจได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรว่า สามารถทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (Kinlaw, 1995) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นแนวคิดอีกรูปแบบหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เป็นการพัฒนาพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เพิ่มมากขึ้น และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี (Scott & Jaffe, 1994) และเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตผลขององค์กร สร้างความรัก และความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานของตนเอง และการใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล จะนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งตน รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า ช่วยให้ผู้บุคคลมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิตเข้าใจเศรษฐกิจ และสังคมได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ (อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2541)

จากการศึกษาของโรงเรียนวัดราชบพิตร ผลสัมฤทธิ์นักเรียนที่ตกต่ำของโรงเรียนอาจมีผลมาจากครูที่ขาดพลังอำนาจในการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน โดยปัญหาของโรงเรียนวัดราชบพิตรในปัจจุบันพบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานของนักเรียนทุกรายวิชายังมีคะแนนเฉลี่ยตามรายวิชาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับภาค ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และยังต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน (โรงเรียนวัดราชบพิตร, 2561) นอกจากนั้นปัญหาอัตราการสอบย้ายโรงเรียน การขอย้ายโรงเรียน และอัตราการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมีอัตราค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนใกล้เคียง หรือโรงเรียนภายในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งจากผลรายงานวิธีการ และผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA) ประจำปี 2558 ของโรงเรียนวัดราชบพิตร กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ สถิติการยื่นคำร้องขอย้าย สถิติการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เป็นต้น โดยอัตราการสอบย้ายโรงเรียนในพุทธศักราช 2560 พบว่า มีครูจำนวนทั้งสิ้น 5 คน ทำบันทึกข้อความขอสมัครสอบครูผู้ช่วยใหม่อีกครั้ง เพื่อสอบย้ายโรงเรียน และอัตราการย้ายออกจากโรงเรียนของข้าราชการครูมีจำนวนเพิ่มขึ้น ได้แก่ ปีพุทธศักราช 2559 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 2 คน ปีพุทธศักราช 2560 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 7 คน และปีพุทธศักราช 2561 มีจำนวนครูที่ย้ายโรงเรียนทั้งสิ้น 8 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน ส่วนอัตราการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในปีพุทธศักราช 2561 พบว่า มีครูจำนวน 1 คน (ข้อมูลสถิติจากงานบุคลากร โรงเรียนวัดราชบพิตร, 2561) ส่งผลต่อจำนวนคาบสอนของครู เนื่องจากอัตราครูไม่เพียงพอต่อจำนวนห้องเรียน และความต้องการของนักเรียน ส่งผลกระทบไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้ประสิทธิภาพจากการขาดอัตราการบรรจุครู

การแก้ปัญหาดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาครู และส่งเสริมให้ครูมีความผูกพัน และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูมากที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคล ซึ่งครูเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สปีสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2560) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร รวมทั้งช่วยให้องค์กรโดยรวมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557) ดังนั้นครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างแต่ละบุคคลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงาน และโรงเรียน (ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย,

2555) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การพัฒนาผ่านประสบการณ์ในงาน และการพัฒนาทักษะสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีพลังอำนาจในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2560; สมิตร์ สุวรรณ, 2561; Noe, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1. การมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2. การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี 3. การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4. การมีความพึงพอใจในการทำงาน 5. การมีความเป็นอิสระ และ 6. การมีความผูกพันต่อวิชาชีพครู (ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์, 2546; รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว, 2553; Gibson, 1993)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิตรตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ จึงทำการศึกษาโดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อให้เห็นสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดราชบพิตร ซึ่งหากโรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาครูที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมจะช่วยพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อให้ครูได้พัฒนางานสอนของตนเอง และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัด ได้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบาย เพื่อส่งเสริมพลังอำนาจให้กับครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิตรตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิตรตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ประชากร คือ โรงเรียนวัดราชบพิตร และผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนวัดราชบพิตร ซึ่งครูมีจำนวนทั้งหมด 101 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้ผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 81 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนวัดราชบพิตรตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ สำหรับครูโรงเรียนวัดราชบพิตร เป็นผู้ให้ข้อมูล มี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิตรตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ โดยแบ่งองค์ประกอบครูที่มีพลังอำนาจ 6 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและตำราต่างๆ ที่เกี่ยวกับครูที่มีพลังอำนาจ

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิตรตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ

3) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นที่ครอบคลุมขอบเขตตามกรอบแนวคิด

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจ และปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำ

แบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา (Content validity) ความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Item objective congruence : IOC) และความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางด้านครุศาสตร์หรือทางด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 และส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ≤ 0.50 นำไปปรับปรุงแก้ไขคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 55 ข้อ ข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.75 จำนวน 39 ข้อ และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 96 ข้อ มีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับดี

6) นำแบบสอบถามมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้เก็บข้อมูล

7) นำแบบสอบถามหาค่าความเที่ยง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าความเที่ยงของทุกด้านอยู่ระหว่าง 0.940 - 0.969 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้เวลา 5 วัน แจกแบบสอบถาม จำนวน 105 ฉบับ ได้รับคืน 95 ฉบับ ตรวจสอบแล้วมีแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 81 ฉบับ อัตราการตอบกลับ ร้อยละ 77.14

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ด้วยดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index: PNI Modified (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) มีสูตร ดังนี้

$$\text{ความต้องการจำเป็น (PNI)} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I)} - \text{ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D)}}{\text{ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D)}}$$

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ครูโรงเรียนวัดราชบพิธ	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	45.7
1.2 หญิง	44	54.3
รวม	81	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	3	3.7
2.2 25 – 29 ปี	32	39.5
2.3 30 – 34 ปี	14	17.3
2.4 35 – 39 ปี	11	13.6
2.5 40 – 44 ปี	7	8.7
2.6 45 – 49 ปี	1	1.2
2.7 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	13	16.0
รวม	81	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	62	76.6
3.2 ปริญญาโท	18	22.2
3.3 ปริญญาเอก	1	1.2
รวม	81	100
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้		
4.1 วิทยาศาสตร์	12	14.8
4.2 คณิตศาสตร์	14	17.3
4.3 ภาษาอังกฤษ	8	9.9
4.4 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	12	14.8
4.5 ภาษาไทย	10	12.4
4.6 การงานอาชีพและเทคโนโลยี	9	11.1
4.7 สุขศึกษาและพลศึกษา	12	14.8
4.8 ศิลปะ	4	4.9
รวม	81	100
5. ระยะเวลาที่สอนในโรงเรียนวัดราชบพิธ		
5.1 น้อยกว่า 2 ปี	16	19.7
5.2 2-5 ปี	40	49.4
5.3 6-9 ปี	8	9.9
5.4 10 ปีขึ้นไป	17	21.0
รวม	81	100

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจในภาพรวม

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.424$) พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู ($M = 3.457$) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($M = 3.441$) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($M = 3.435$) ด้านความเป็นอิสระ ($M = 3.426$) ด้านสถานภาพทางสังคมที่ดี ($M = 3.419$) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($M = 3.365$) และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.579$) พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.619$) รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและความพึงพอใจในการทำงาน ($M = 4.593$)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($PNI = 0.353$) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($PNI = 0.337$) และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู ($PNI = 0.336$)

ตาราง 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ในภาพรวม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ค่า PNI
	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	
1. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.365	0.706	4.554	0.449	0.353
2. สถานภาพทางสังคมที่ดี	3.419	0.735	4.546	0.472	0.330
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.441	0.737	4.593	0.457	0.335
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.435	0.751	4.593	0.459	0.337
5. ความเป็นอิสระ	3.426	0.770	4.570	0.469	0.334
6. ความผูกพันต่อวิชาชีพครู	3.457	0.785	4.619	0.467	0.336
รวม	3.424	0.712	4.579	0.444	

2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจรายด้านย่อย

จากตาราง 3 สภาพปัจจุบันพบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู: ความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.584$) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน: ความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ ($M = 3.538$) และสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ: ความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.654$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าวิชาชีพ: รู้จักสร้างโอกาสการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนทักษะความรู้ และความสามารถ ($M = 4.619$)

ความต้องการจำเป็นรายข้อย่อย พบว่า ค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู: ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับครูอื่นๆ ในโรงเรียน ($PNI = 0.377$)

รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน: ความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน กระตือรือร้น และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (PNI = 0.376)

ตาราง 3

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ รายน้อย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชบพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ค่า PNI
	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	
1. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.365	0.706	4.554	0.449	0.353
1.1 ทักษะ ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดวิชาความรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.370	0.698	4.568	0.452	0.355
1.2 การจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้	3.377	0.751	4.575	0.460	0.355
1.3 การดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร	3.347	0.757	4.520	0.479	0.350
2. ด้านสถานภาพทางสังคมที่ดี	3.419	0.735	4.546	0.472	0.330
2.1 การปฏิบัติตนจนได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพ ความเคารพยกย่องในภูมิความรู้ และความเชี่ยวชาญ	3.407	0.715	4.531	0.477	0.330
2.2 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู	3.430	0.809	4.561	0.488	0.330
3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.441	0.737	4.593	0.457	0.335
3.1 รู้จักสร้างโอกาสการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนทักษะความรู้ และความสามารถ	3.483	0.747	4.619	0.452	0.326
3.2 การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีจนได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพ	3.399	0.757	4.568	0.480	0.344
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.435	0.751	4.593	0.459	0.337
4.1 ความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน กระตือรือร้น และมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน	3.332	0.797	4.584	0.485	0.376
4.2 ความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ	3.538	0.763	4.601	0.464	0.301

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชพิพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ รายด้านย่อย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชพิพิธตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ค่า PNI
	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	
5. ด้านความเป็นอิสระ	3.426	0.770	4.570	0.469	0.334
5.1 การแสดงความคิด แสดงออกในการกระทำได้อย่างเสรี และควบคุมการกระทำของตนตามขอบเขตวิชาชีพ	3.365	0.783	4.554	0.508	0.353
5.2 การแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และปฏิบัติงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	3.487	0.779	4.586	0.453	0.315
6. ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู	3.457	0.785	4.619	0.467	0.336
6.1 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับครูอื่นๆ ในโรงเรียน	3.330	0.876	4.584	0.508	0.377
6.2 ความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน	3.584	0.814	4.654	0.454	0.299

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญ และนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ (เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น)

1. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

สภาพปัจจุบัน ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รายข้อ คือ ทักษะ ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดวิชาความรู้ที่ช่วยให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนวัดราชพิพิธส่วนใหญ่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีทักษะ ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดวิชาความรู้ยังไม่เพียงพอ และยังไม่สามารถดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร เนื่องจากครูมีระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์การทำงานน้อย และจากงานวิจัยของ ญัฐชญาไชยพงศ์ (2560) พบว่า ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับครูในโรงเรียนวัดราชพิพิธยังอยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยเห็นว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมีทักษะวิชาชีพ การจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ และการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ เบ็ญจมาศ เจริญपालะสายฝน เสกขุนทด และ นิวัตต์ น้อยมณี (2556) ได้กล่าวว่า ครูที่รู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง จะทำให้เกิดการพัฒนา และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่า ความเชื่อมั่นใน

ตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานวิชาชีพครู เนื่องจากครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะประสบความสำเร็จใน
ด้านการงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเมื่อครูมีความสุข
จะส่งผลดีต่อการพัฒนานักเรียน

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

สภาพปัจจุบัน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกเชิงบวกต่อ
การทำงาน กระตือรือร้น และมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับ
ความต้องการจำเป็นสูงสุด รายข้อย่อย คือ ความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน กระตือรือร้น และมีขวัญ
กำลังใจในการทำงาน

จากปัญหาของโรงเรียนวัดราชบพิธในปัจจุบันพบว่า อัตราการสอบย้ายโรงเรียน และการขอย้าย
โรงเรียน รวมไปถึงอัตราการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดอยู่ในเกณฑ์ที่สูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนใกล้เคียง
(โรงเรียนวัดราชบพิธ, 2561) และผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA) ประจำปี 2558 ของโรงเรียนวัดราชบพิธ กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เป็น
ตัวชี้วัดความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ สถิติการยื่นคำร้องขอย้าย สถิติการเข้าร่วมโครงการ
เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เป็นต้น จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนวัดราชบพิธน้อย ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ครูจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง
มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงผลักดันให้ครูทำงานด้วยความ
กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ พิรศักดิ์ วิสัยรัตน์
(2555) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่องที่
ผู้บริหารควรให้ความสนใจนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่าง
มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสานสามัคคี มีความ
เข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการบริหารองค์กรให้เกิด
แรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมทำงาน โดยมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ จะทำให้งานเป็นไปอย่างมี
คุณภาพ บรรลุผลสำเร็จตามที่พึงปรารถนา การสร้างบรรยากาศจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มี
ความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกอบอุ่น เพื่อพลังที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยเห็นว่า
โรงเรียนวัดราชบพิธควรให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู เพื่อสร้างความรู้สึก
เชิงบวกต่อการทำงาน ส่งเสริมให้ครูมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

3. ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู

สภาพปัจจุบัน ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกับโรงเรียน และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับครูอื่นๆ ในโรงเรียน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และ
ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รายข้อย่อย คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน และมีค่านิยมที่
กลมกลืนกับครูอื่นๆ ในโรงเรียน

เนื่องจากโรงเรียนวัดราชบพิธมีความหลากหลายของครูในโรงเรียน และจำนวนครูรุ่นใหม่ที่จะเพิ่มเข้า
มากขึ้น เป็นผลมาจากอัตราการเกษียณอายุราชการที่เพิ่มขึ้นทุกปี (ข้อมูลสถิติจากงานบุคลากร โรงเรียนวัด
ราชบพิธ, 2561) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งเป็นปัจจัย
หนึ่งที่ทำให้ครูในโรงเรียนขาดความผูกพันต่อวิชาชีพ ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียนเท่าที่ควร และ
มีค่านิยมที่กลมกลืนกับครูอื่นๆ ในโรงเรียนน้อย และจากงานวิจัยของ ญัฐชนา ไชยพงศ์ (2560) พบว่า

ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในโรงเรียนวัดราชพิทยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่ครูผูกพันกับโรงเรียน กับงานสอน กับนักเรียน กับวิชาที่สอนย่อมปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันน้อยกว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับ สุรศรี รัชมณีย์ และ สุวัฒน์ เงินฉ่ำ (2557) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนต้องมีความผูกพันต่อวิชาชีพ และต้องทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ ครูที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยเห็นว่า หากโรงเรียนสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้ ครูจะมีความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไป และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดราชพิทยตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ควรจะไปพัฒนาครู

ผู้บริหารควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู โดยมีการจัดประชุม เพื่อวางแผนพัฒนาครูร่วมกันระหว่างครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสในการระดมความคิด และเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันในการหาแนวทางพัฒนาครูที่สอดคล้องกับความต้องการ เป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปใช้ได้จริง รวมทั้งประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาครูต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของครูโรงเรียนวัดราชพิทยตามแนวคิดครูที่มีพลังอำนาจ ในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ครูควรได้รับการพัฒนาตนเองด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น โดยการเข้าร่วมโครงการในการพัฒนาครูที่ทางโรงเรียนได้จัดทำขึ้น ให้ความร่วมมือ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินผล และพร้อมที่จะนำผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ครูมีพลังอำนาจในเชิงลึกมากขึ้น เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาครูให้มีพลังอำนาจต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อให้ได้สาเหตุของปัญหาที่จะนำมาพัฒนาครูได้อย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยให้นำเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และอาจจะได้ประเด็นวิจัยที่น่าสนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ณัฐนา ไชยพงศ์. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชพิทย*.

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เบญจมาศ เจริญपालะ สายฝน เสกขุนทด และ นิวัตต์ น้อยมณี (2556). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการ
ทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2(1), 26-39.
- ปนัดดา อามาตร, ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ และ เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์. (มกราคม, 2560). ปัญหาและแนว
ทางแก้ไขการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. นำเสนอในการประชุม วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับ
บัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม. สืบค้นจาก
<http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/ED-P-42.pdf>
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิรศักดิ์ วิไลรัตน์. (2555). ความสำเร็จของผู้บริหาร. สืบค้นจาก [http://www.pantown.com/
group/php?display=content&id=36749&name=content32&area=3](http://www.pantown.com/group/php?display=content&id=36749&name=content32&area=3)
- มณฑลธวัช วุฒิวิชญานันต์ และ ชนิด เผ่าพันธุ์ (2556). พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
7(4), 220-227.
- ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์
ในโรงเรียนทางเลือก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพมหานคร.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอน
จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โรงเรียนวัดราชพิธ. (2558). รายงานวิธีการและผลการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับองค์กร (ScQA). กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดราชพิธ.
- โรงเรียนวัดราชพิธ. (2561). งานบุคลากรโรงเรียนวัดราชพิธ. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดราชพิธ.
- โรงเรียนวัดราชพิธ. (2561). รายงานการประเมินตนเอง. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดราชพิธ
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550) ปัญหาด้านคุณภาพของครู. ได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/206279>.
- สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง และพลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้าง
พลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 7(4), 220-227.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน ภาวะผู้นำในการบริหารและการ
ประกันคุณภาพการศึกษา (น. 111-163). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป.
- สุรศรี ร่มมณีย์ และ สุวัฒน์ เงินฉ่ำ. (2557). ยุทธศาสตร์การสร้างความรู้คู่คุณธรรมต่อวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 4(1), 112-124.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.
- อรพรรณ ลือบุญวัชชัย. (2541). การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. *วารสารพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิตสมาคมพยาบาลจิตเวชแห่งประเทศไทย*, 12, 14-24.

ภาษาอังกฤษ

- Gibson, C. H. (1993). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(3), 354-361.
- Kanter, R. M. (1983). *The change master: Innovation and entrepreneurship in the American corporation*. New York: Simon and Schuster.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Godalming: Gower Publishing.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Scott, C., & Jaffe, D. (1994). *Empowerment building a committed workforce*. Devon: Crisp Learning.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductive Analysis*. New York: Harper and Row Publisher.