

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บัวพันธ์ ผิวทอง

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณิพนธ์ของ บัณฑิต ผิวดอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เตียวอิศเรศ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

.....กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุณิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

คุณฐิณิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียววิเศษเขต ประธานคณะกรรมการสอบ คุณฐิณิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น คณะกรรมการสอบคุณฐิณิพนธ์

ขอขอบคุณ ดร.วัฒนพงศ์ เสมมา ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดมสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดมสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดร.อัมพา ถ้วยงาม ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดมสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดร.ชยาธิศ กัญญา ศึกษาานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดมสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ ดร.สาธิต รื่นเรใจ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดมสาร โรงเรียน ชัยบอยเหนือวิทยาดมสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียนที่เป็นพื้นที่การวิจัย ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งสถานที่และข้อมูลวิจัยอย่างครบถ้วนด้วยความยินดียิ่ง

บัวพันธ์ ผิวทอง

53810114: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: รูปแบบ/ การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์/ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทวิพนธ์ ผิดทอง: รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (THE MODEL OF HUMAN RESOURCE EMPOWERMENT OF MEDIUM SIZE SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION

COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมคุรุภัณฑ์: สฎาญ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด., สมโภชน์ อเนกสุข, กศ.ด. 425 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรวจสอบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง และคำถามในการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดรวบยอดจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำครู ความผูกพันในงาน และการสร้างทีมงาน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ มีประเด็นที่แตกต่างกัน ร้อยละ 54.60

3. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ มีลำดับการดำเนินงาน คือ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การสร้างทีมงาน 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ความผูกพันในงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำครู มีลำดับการดำเนินการ คือ การมุ่งความสำคัญที่นักเรียน การเป็นแบบอย่างทางการสอน การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการบริหารจัดการ

3.2 การสร้างทีมงาน มีลำดับการดำเนินการ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน สมาชิกมีส่วนร่วม และมีโอกาสเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การสนับสนุนและไว้วางใจกัน การสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และการพัฒนาบุคลากร

3.3 ความพึงพอใจในงาน มีลำดับการดำเนินการ คือ การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การให้โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้การสนับสนุน การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือ และการสร้างความก้าวหน้า/ ความสำเร็จในอาชีพ

3.4 การสร้างความผูกพันในงาน มีลำดับการดำเนินการ คือ คำนึงเกี่ยวกับงาน ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในองค์กร

53810114: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MODEL OF HUMAN RESOURCE EMPOWERMENT/ MEDIUM SIZE SECONDARY SCHOOL/

OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

BUAPAN PHUITHONG: THE MODEL OF HUMAN RESOURCE EMPOWERMENT OF MEDIUM SIZE SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISORY COMMITTEE: SADAYOO

THERAVANICHTRAKOOL, Ed.D. SOMPOCH ANEGASUKHA, Ed.D. 425 p. 2013.

This research aimed to develop index of human resource empowerment in medium size secondary school under the Office of Basic Education Commission, to compare and to construct the model of the human resource development. The research instrument were rating-scales questionnaire for Confirming Model of human resource empowerment, as well as semi-structure interview questionnaire and the guideline questions for group discussion. The statistical devices were Confirmatory Factor Analysis technique and content analysis for the data from interviewing and focus group discussion.

The results were that;

1. The indicators of human resource development in medium size secondary school consisted of; Job satisfaction, Constructing leadership, Work commitment and Team building.
2. The human resource development indicators for the high mean score group were 54.60 percent different from the low mean score group.

3. The process of performing model of human resource development were; 1) Instructor leadership 2) team building 3) job satisfaction and 4) work commitment, with following details;

3.1 Instructor leadership, the model of development were; student oriented, being the model of teaching-learning activities, self and peers development, transformational leadership, participation in development, and administrative leader.

3.2 Team building, the model of development were; identify clear objective that compliance with goal, clarification of working process, participation in decision-making, participation and opportunities in leading for members, open communication, trust and supportive, interrelationship in team work, and personnel development.

3.3 Job satisfaction, the model of development were the performance of; self-responsibility, self-confident, self-efficacy, opportunity providing, participation in decision-making, supportive, autonomy in working, recognition and professional growth.

3.4 Work commitment, the model of development were the performance of; value in working, work involvement, professional commitment and organizational commitment.

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	17
การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์.....	24
การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์.....	75
การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	146
การสนทนากลุ่ม.....	150
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	159
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	176
ขอบเขตการวิจัย.....	176
ขั้นตอนการวิจัย.....	178
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	181
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	182

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล.....	184
สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	186
4 ผลการวิจัย.....	189
ตอนที่ 1 บริบทของโรงเรียน.....	191
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์	202
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์	
ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ.....	216
โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูง	217
โรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ	247
ตอนที่ 4 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์	309
ตอนที่ 5 ผลการประชาสัมพันธ์เพื่อรับรองรูปแบบการเสริมสร้าง	
พลังทรัพยากรมนุษย์.....	318
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	322
สรุปผลการวิจัย.....	322
อภิปรายผล.....	324
ข้อเสนอแนะ.....	362
บรรณานุกรม.....	364
ภาคผนวก.....	388
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ	
เครื่องมือการวิจัย.....	389
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	391
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	393
ประวัติผู้วิจัย.....	425

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์.....	76
2 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์	140
3 รายละเอียดจำนวนข้อแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์....	181
4 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์.....	202
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์...	204
6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์.....	205
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน.....	206
8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน.....	207
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู.....	209
10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้การสร้างภาวะผู้นำครู.....	210
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน.....	211
12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน.....	212
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน.....	213
14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงาน.....	214
15 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยสูงกับกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ.....	273
16 ลำดับตามปรากฏการณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นจริง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง.....	309
17 ผลการประชาพิจารณาการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นที่เห็นด้วย.....	318

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ คองเกอร์ และคานันโก.....	35
3 แบบแผนการวัดของการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของ โทมัส และเวลท์เฮาส์.....	36
4 แบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของ โวกท์ และเมอร์โรล.....	37
5 รูปแบบปริมิตแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ของ ทราชี.....	38
6 รูปแบบของการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ของ คินลอร์.....	44
7 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	180
8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ทรัพยากรมนุษย์.....	205
9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในงาน.....	208
10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครู.....	210
11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้ความผูกพันในงาน.....	212
12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 1 ตัวบ่งชี้การสร้างทีม.....	215
13 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านความพึงพอใจในงาน.....	313
14 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างภาวะผู้นำครู.....	314
15 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ ด้านความผูกพันในงาน.....	315
16 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจทรัพยากรมนุษย์ การสร้างทีมงาน.....	316
17 รูปแบบการเสริมสร้างพลังทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	317