

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินงาน มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนารูปแบบ

1. ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบและการเสริมพลังการทำงานของครู
2. ศึกษาสภาพและปัญหาการเสริมพลังการทำงานของครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน
3. ผู้วิจัยร่างรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ

1. ตรวจสอบความถูกต้องโดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน
2. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 200 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนและปรับปรุงรูปแบบ

1. ทบทวนรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 9 คน
2. ปรับปรุงรูปแบบโดยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู ที่พัฒนาขึ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ
 - 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์มี 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
 - 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

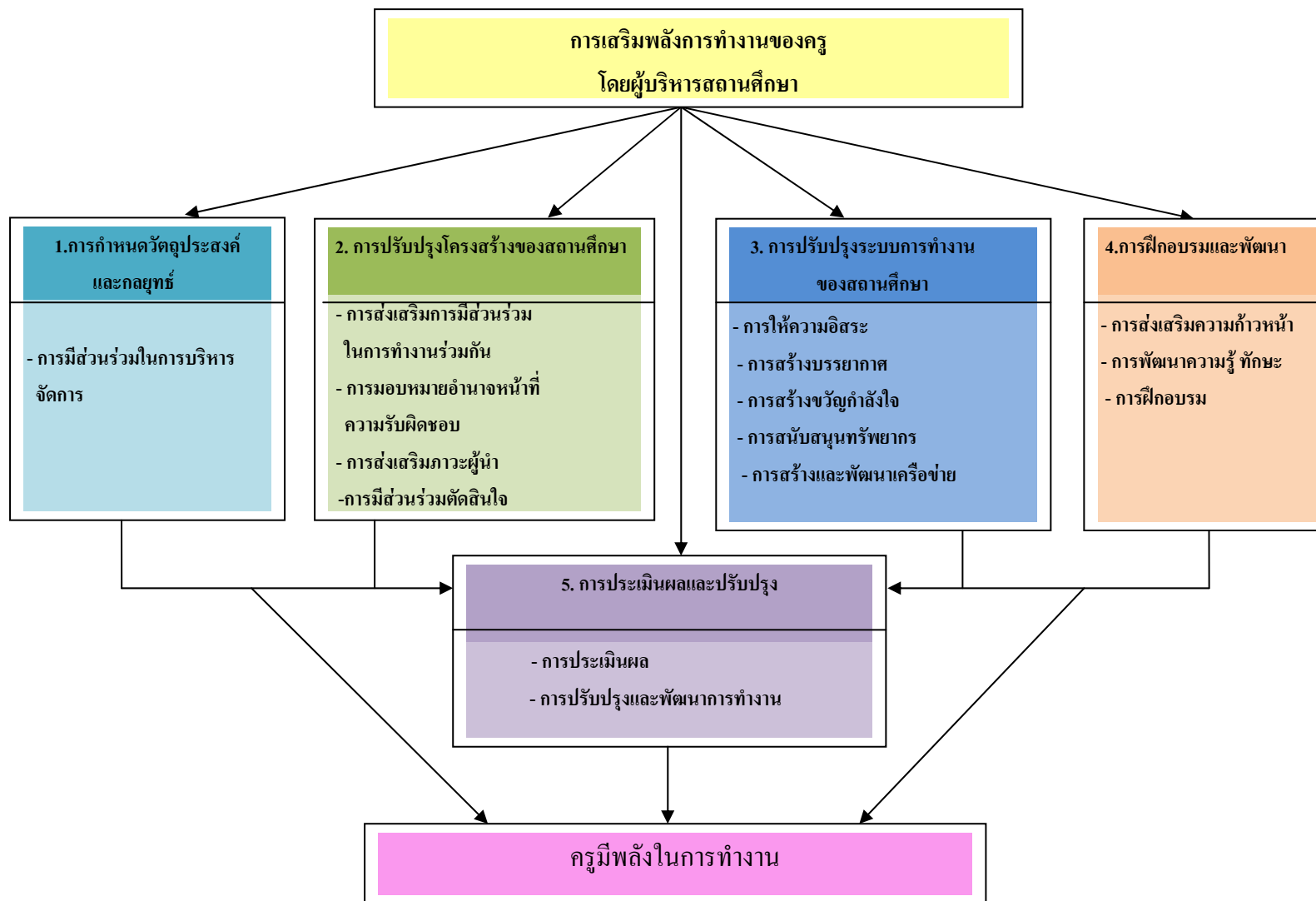
3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การให้ความอิสระ การสร้างบรรยากาศ การสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุนทรัพยากรและการสร้าง และพัฒนาเครือข่าย

4) การฝึกอบรมและพัฒนา มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาความรู้ ทักษะ และการฝึกอบรม

5) การประเมินผลและปรับปรุง มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน

2. รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทุกองค์ประกอบและภาพรวมของรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงภาพประกอบรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู (ปรับปรุง) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย รูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ 2) การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา 3) การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลและปรับปรุง ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ผลการวิจัย พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการเสริมพลังการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของคินลอร์ (Kinlaw. 1995 : 23-25) และเทบบิท (Tebbit. 1993 : 18-23) ได้กล่าวถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ทุกระดับทุกองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความยึดมั่นผูกพันองค์กรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมูลี สมิท และ สันการัน (Mouly, Smith & Sankaran. 1999 : 125-127) ได้ศึกษาการเสริมพลังการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ปัจจัยเสริมพลังการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การมีเป้าหมายของงาน เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนบุคลากรทุกฝ่ายรับรู้ภารกิจที่ชัดเจนเข้าใจการทำงานตรงกัน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบราวน์ (Brown. 1998 : 195-196) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจข้าราชการตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจข้าราชการนั้นต้องให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กรถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และ เบลสและเบลส (Blase & Blase. 1994 : 2) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครูเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาเสริมพลังที่มีในครูให้เพิ่มมากขึ้นและเกิดประโยชน์ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการทำงานของครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังในการทำงานของครูและสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการเสริมพลังการทำงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinchart. 1992 : 954) ได้ศึกษาพลังการทำงานของครูในสถานศึกษา พบว่า สิ่งที่มีผลในการเสริมพลังการทำงานของครู ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และวิทเกอร์และโมเสส (Whitaker & Mases. 1994 : 55) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังการทำงานของครูโดยการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานในสถานศึกษา และจากผลการวิจัย

ครั้งนี้ พบว่า การปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบอร์ควิสต์ (Bergquist. 1995 : 257) ได้กล่าวถึง ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และให้ความช่วยเหลือให้เพื่อนร่วมงานในการทำงานต่างๆ จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอวาโลส (Avalos. 1997 : 77-81) ได้กล่าวถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่มีผลเสริมสร้างคุณภาพการสอน การทำงานของครู ให้ครูทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพ การส่งเสริมภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเดย์ (Day. 1999 : 88) ได้กล่าวถึง การกระทำของผู้บริหารที่ช่วยเสริมพลังการทำงานของครู ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำให้โอกาสแสดงออกในความรับผิดชอบ และวิสัยทัศน์การทำงาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเออร์บาช (Erbach. 1996 : 1) ได้ศึกษาเจตคติผู้บริหารที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ผู้บริหารจะมีเจตคติที่ดีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูเมื่อปรากฏผลในทางปฏิบัติ เช่น ผลจากการที่ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์และงานบรรลุวัตถุประสงค์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษาเพื่อให้ครูเกิดพลังในการทำงานโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ครูบรรลุวัตถุประสงค์ของครูและสถานศึกษา

3. การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการเสริมพลังการทำงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของคินโลว์ (Kinlaw. 1999 : 23-35) และชอร์ตและเมลวิน (Short Greer & Melvin. 1994 : 39-49) ได้ศึกษาการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาประถมศึกษา ผลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า สถานศึกษาที่มีความเข้าใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน และวัฒนธรรมในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การให้ความอิสระ การสร้างบรรยากาศ การสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างและพัฒนาเครือข่าย สำหรับการให้ความอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดัสต์ (Dust. 1991 : 157) ได้ศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือการให้ความอิสระในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการได้แสดงความสามารถของคนออกมา และงานวิจัยของ บราวน์ (Brown. 1998 : 195-196) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจข้าราชการ

ตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจข้าราชการนั้นต้องให้ความสำคัญในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิต เอราวรรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ คือ การสร้างบรรยากาศให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูกับผู้บริหาร การสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดย์ (Day. 1999 : 85) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานของครูในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานประกอบด้วย การยอมรับ ยกย่องชมเชย ให้รางวัลในผลงานความสำเร็จของครูและการให้โอกาสพัฒนาการทำงานร่วมกัน ให้เวลา วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูล คำแนะนำในการแก้ปัญหาและพัฒนางานของครู การสนับสนุนทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของปราวัต (Prawat. 1991 : 748-749) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานของครูได้แก่ การมีทรัพยากรสนับสนุนการทำงาน และไรทซ์ก (Rcitzug. 1994 : 292) ได้ศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครู พบว่า การเสริมพลังการทำงานของครูได้เปลี่ยนแปลงวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติมาเป็นการจัดสภาพที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติผู้บริหารนำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจำเป็นในการทำงาน การสร้างและพัฒนาเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของอวาโลส (Avalos. 1997 : 77-81) ได้กล่าวถึง การสร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนครูและระหว่างครูกับผู้บริหารในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงาน และเดย์ (Day. 1999 : 55) ได้กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์และสร้างความเสมอภาคในการทำงานของครู และสก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe. 1991 : 20-30) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจองค์กรมีองค์ประกอบในการสร้างทีมงานโดยการสร้างเครือข่ายและ คูเซสและเบอร์รี่ (Kouzes & Barry. 1995 : 252 -257) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพราะข้อมูลข่าวสาร คือ สิ่งที่จะช่วยเสริมพลังการทำงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานและวัฒนธรรมในการทำงานในสถานศึกษาที่ทำให้ครูเกิดพลังการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการให้ความสำคัญ การสร้างบรรยากาศ การสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการทำงานของครู

4. การฝึกอบรมและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการเสริมพลังการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทรซี่ (Tracy. 1990 : 24-46) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมและพัฒนาให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงาน

ตามความสนใจและความสามารถ และ คินลอว์ (Kinlaw. 1995 : 23-25) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ การอบรมเพื่อเสริมพลังนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและการสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และสก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe. 1991 : 20-30) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจองค์กรมีองค์ประกอบของการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเรียนรู้การทำงาน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาความรู้ ทักษะและการฝึกอบรม สำหรับการส่งเสริมความก้าวหน้าสอดคล้องกับงานวิจัยของคลีคเกอร์และโลดแมน (Klecker & Loadman. 1998 : 4-10) ได้ศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา พบว่า พลังอำนาจการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูรับรู้วิถีความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในทางวิชาชีพการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาความรู้ ทักษะสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโตนและแซชส์ (Stone & Sachs. 1995 : 39-40) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรประกอบด้วย การอบรมพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถแก่บุคลากรในการทำงาน การฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเทรซี (Tracy. 1990 : 24-46) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานโดยการฝึกอบรมและพัฒนาให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ และคินลอว์ (Kinlaw. 1995 : 23-25) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานโดยฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและปฏิบัติแบบใหม่ การอบรมเพื่อเสริมพลังนั้นเป็นการฝึกอบรมเทคนิคในการปรับปรุงและการสร้างสรรค์การปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และอวาโลส (Avalos. 1997 : 77-81) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานของครูประกอบด้วย การฝึกอบรมเสริมสร้างการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูมีความรู้ ทักษะในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของครู ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังในการทำงานของครู

5. การประเมินผลและปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลและปรับปรุง เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบในการเสริมพลังการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของคินลอว์ (Kinlaw. 1995 : 23-35) ได้กล่าวถึง การเสริมพลัง ประกอบด้วย การประเมินและปรับปรุง เป็นการประเมินขั้นตอนต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแล้วนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเทบบิท (Tebbit. 1993 : 18-23) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังประกอบด้วย การประเมินองค์กรและบุคลากรในการประเมินองค์กรจะประเมินได้จากความคาดหวังที่มีต่อองค์กร

ส่วนการประเมินบุคลากรจะดูได้จากผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การประเมินผลและปรับปรุง มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การประเมินผล การปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน สำหรับการประเมินผลสอดคล้องกับงานวิจัยของปราวัต (Prawat. 1991 : 748-749) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานของครูมีการประเมินการทำงานของตนเองและแคนโพล (Kanpol. 1999 : 52) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานของครู ประกอบด้วย การให้ครูประเมินผลงานของตนเอง การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของโกนส์ และโคลเวอร์ (Goens & Clover. 1991 : 234-235) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังการทำงานของครู ในกรณีที่มีการปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดต้องได้รับการให้อภัย ให้การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงาน

สรุปได้ว่า การประเมินผลและปรับปรุงเป็นขั้นตอนสำคัญของการปฏิบัติงานที่นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงานของครูให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของครูและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาแบบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรนำองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาครูให้เกิดพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคควรนำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปทดลองใช้ในสถานศึกษา

1.3 สถานศึกษาคควรนำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษา ให้เกิดพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ ควรนำรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูให้เกิดพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยพัฒนาองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยรูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครู หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมพลังการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรวิจัยองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครู หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อพัฒนาองค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น