

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

A Study of Relationship between Dimension of Teacher Empowerment and Organizational Engagement of Teachers under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational service Area Office 1

เอกพล พันธุ์โชติ และ กิรติ ศรีวิเชียร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : Alesandrojames@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 340 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .994 และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ($\bar{x} = 3.88, SD=0.92$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ($\bar{x} = 3.87, s.d.=0.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ($\bar{x} = 3.49, SD=1.05$) 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวม ($\bar{x} = 4.09, SD=0.96$) และรายข้ออยู่ในระดับมาก และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่เมื่อคัดเลือกว่าตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด ปรากฏว่าได้ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด 3 ตัว คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางลบ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลทางบวก โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถ ร่วมกันกำหนดค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ประมาณร้อยละ 52

คำสำคัญ: มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู, ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the dimensions of teacher empowerment, 2) the teachers' organizational engagement, and 3) the relationship between dimensions of teacher empowerment and teachers' organizational engagement. By stratified random sampling, there were 340 teachers under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 being included in this study. The research instrument were five-rating scale questionnaires for the dimensions of teacher empowerment with the reliability at .994 and for the teachers' organizational engagement with the reliability at .993. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, multiple regression analysis and stepwise regression analysis. The results indicates that: 1) the highest mean of the dimensions of teacher empowerment was found in the ability to gain skills (= 3.88, SD=0.92), followed by the opportunities to be praised and accepted (= 3.87, SD=0.96). The lowest mean was found in the acquisition of the resources (= 3.49, SD=1.05); 2) for overall and each aspect, the teachers' organizational engagement was shown to be at a high level (= 4.09, SD=0.96); and 3) the dimensions of teacher empowerment, including acquisition of the resources, support and promotion, information, growth in career path, ability to gain the skills, opportunities for being praised and accepted, were altogether could influence the teachers' organizational engagement. However, when selecting the variables that had the highest influence on teachers' organizational engagement, there were 3 variables, including the ability to gain the skills that could maximally and positively influence, followed by the growth in career path that had negative influence, and, finally, the opportunities to be praised and accepted that had positive influence. These 3 variables could determine approximately 52% of the variation in teachers' organizational engagement.

Keywords: teacher empowerment, organizational sense of belonging of teachers

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบันเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย [1] สำหรับองค์กรทางการศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ถูกนำมาใช้ เช่น ในสถานศึกษาเพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในสถานศึกษาด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน เนื่องจากครูเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการจัดการศึกษาและควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบริหารจัดการสถานศึกษาได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการศึกษาให้กับนักเรียน [2] ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร

(empowerment) เป็นทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกองค์กร ประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ [3] ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับครู ซึ่งผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) และมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ [4]

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ [5]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจครู และสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ดียังไม่มีผู้วิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไว้อย่างชัดเจน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยของพลิชฐ์ รติสกุลติลก [6] พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามแต่ละปีก็มีครูขอย้ายหลายอัตรา และเมื่อลาเพื่อศึกษาต่อ แล้วไม่กลับมาสอนในสถานศึกษาต้นสังกัด

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำไปสู่ความทุ่มเทในงานการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเพิ่มความคงอยู่ในองค์กรเพื่อร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.3 เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

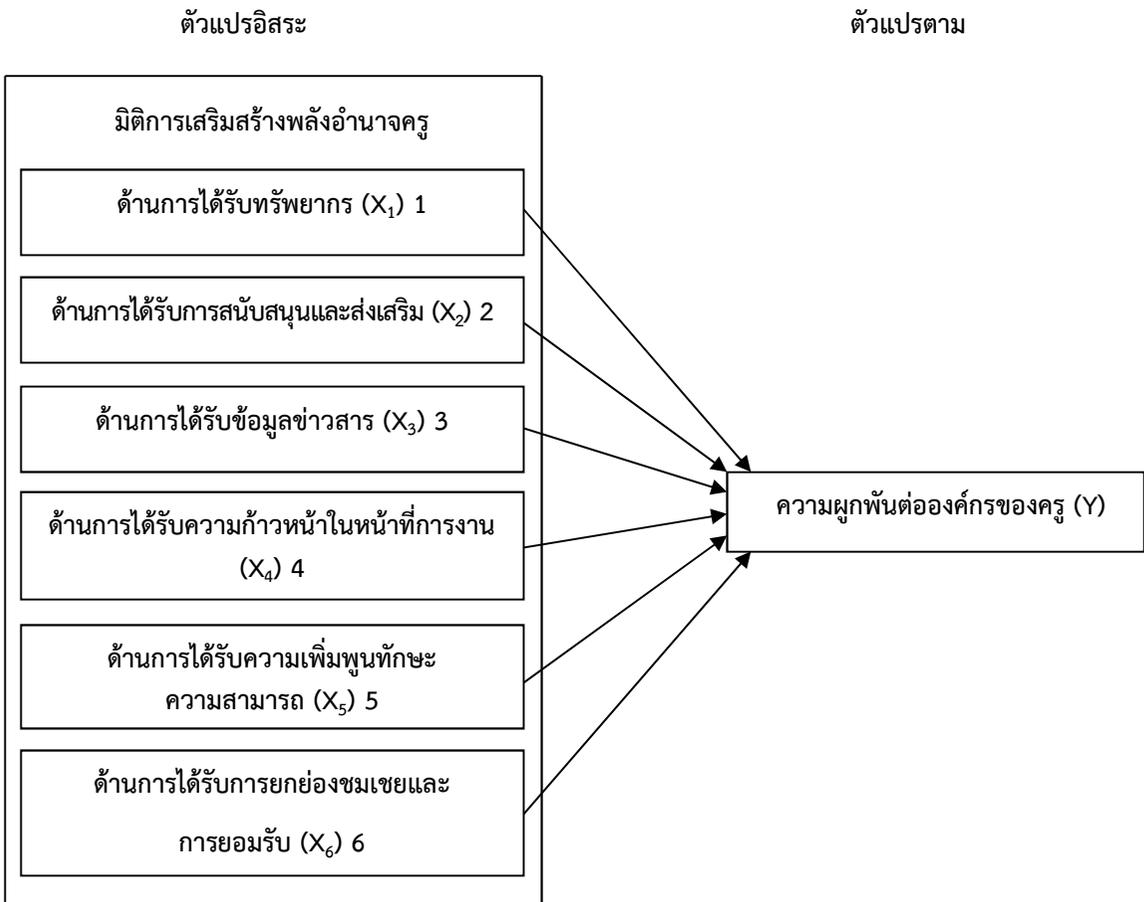
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 6 ตัวแปร คือ 1) ด้านการได้รับทรัพยากร 2) ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม 3) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร 4) ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ 6) ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีตัวแปรอิสระ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ตามทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter) (อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี) [3] และ กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวคิดของ สเตียร์ [7] มาร์เดย์ และคณะ [8] และพอร์เตอร์ และ ลอว์เลอร์ [9] แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานการวิจัย

มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,239 คน [10]

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 340 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน [11] โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งตามอำเภอ แล้วแบ่งจำนวนของกลุ่มตัวอย่างออกตามจำนวนกลุ่มของประชากรโดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นดังนี้

6.2.1 แบบสอบถามมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการได้รับทรัพยากร จำนวน 6 ข้อ ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม จำนวน 12 ข้อ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร จำนวน 7 ข้อ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ จำนวน 6 ข้อ และ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.994 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6.2.2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 32 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.993 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมแนบซองปิดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2559 และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient), การวิเคราะห์การ

ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise regression analysis)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ($= 3.88, s.d.=0.92$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ($= 3.87, s.d.=0.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ($= 3.49, s.d.=1.05$)

7.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สถานศึกษาแห่งนี้ประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านคิดว่าปัญหาของสถานศึกษาคือปัญหาของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

7.3 มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่เมื่อคัดเลือกว่าแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด ปรากฏว่าได้ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด 3 ตัว คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางลบ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลทางบวก โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันกำหนดความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ประมาณร้อยละ 52 ส่วนด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ไม่มีอิทธิพลหรือไม่

สามารถอธิบายค่าความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของครูได้

8. อภิปรายผล

8.1 มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ บึงไสย [12] เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยครูมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในข้อ ผู้บริหารสนับสนุนให้สามารถจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนที่จำเป็นได้ และผู้บริหารจัดสรรครูในโรงเรียนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด ดังจะเห็นได้จากการกำหนดยุทธศาสตร์สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มียุทธศาสตร์และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบแรงจูงใจให้ได้มาตรฐานและมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพและความภูมิใจในการมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ผลงานแบบมืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจครู ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ก็ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อทั้งครู ทีมงาน สถานศึกษา และชุมชน ซึ่งต่างมีส่วนในการช่วยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาบรรลุ

ตามจุดมุ่งหมาย ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวัง

8.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุม บำรุงจิตร [13] เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิชาชีพครูเป็นงานที่มีเกียรติ และเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม ครู คือ บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการดำเนินชีวิต ครูส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติ ค่านิยมที่ดีกับอาชีพของตน ครูทุกคนจึงพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อันทรงเกียรตินี้ด้วยความตั้งใจ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาของตนประสบความสำเร็จ เต็มใจปฏิบัติงานทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ วิชาชีพครูยังเป็นอาชีพที่สามารถปฏิบัติงานได้เกษียณอายุราชการ ทำให้ครูเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สถานศึกษา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นจากการทำงานไม่รู้สึกรำคาญ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

8.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู แต่เมื่อคัดเลือกตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด ปรากฏว่าได้ตัวแปรที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด 3 ตัว คือ ด้านการได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางลบ ทั้งนี้เนื่องจากครูทุกคน ย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และใน บางครั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ครูต้อง ย้ายออกไปอยู่ในสถานศึกษาที่ใหญ่กว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรให้การส่งเสริมครูทุกคน แต่ก็ควรจัด โครงสร้างองค์การที่ครูสามารถทำงานแทนกันได้ ตลอดเวลา เพื่อการดำเนินงานที่ราบรื่น และต่อเนื่อง และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มี อิทธิพลทางบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเกียรติ แก้วมณี [4] กล่าวว่า ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจใน งานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกรักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจ ในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ เมื่อบุคคลได้รับการเสริม พลังในการทำงานแล้วจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ กิจกรรมขององค์กร จะแสดงถึงการมีขวัญและกำลังใจ สูงขึ้น

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 จากการวิเคราะห์หัตถ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ ครู พบว่า ด้านการได้รับทรัพยากร มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรร งบประมาณ ในการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือ และ อุปกรณ์การเรียนการสอนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ ครู ถ้ามีงบประมาณไม่เพียงพอควรระดมความช่วยเหลือ จากชุมชน หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนใน การจัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ส่วนการ มอบหมายงานผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากร ตรงตามความรู้ ความสามารถ โดยจัดประชุมครูก่อนที่จะ มอบหมายงาน

9.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูควรกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูมี ส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการ

ประชุมระดมความคิดจากครู และให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นของครูทุกคน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัญหา และการแก้ปัญหา การ เสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับทรัพยากรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

9.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] อุไรวรรณ ชันดัล, “การศึกษาระดับการเสริมสร้าง พลังอำนาจของบุคลากร สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนัก ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ,” วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัย ศิลปกร, 2551.
- [2] อรุณ โคตรวงษา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.
- [3] อารีย์วรรณ อ่วมธานี, “การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในระบบบริการพยาบาล,” มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 2550.
- [4] สมเกียรติ แก้วมณี, “การพัฒนารูปแบบการเสริม พลังการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2555.
- [5] ณิชฎฐพันธ์ เขจรนนท์, พฤติกรรมองค์การ, ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.
- [6] พลิชษฐ์ รติสกุลดิลก, “การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2558.

- [7] Steers, Organizational Effectiveness: A Behavioral View, Goodyear, 1991.
- [8] Mowday, et al, "Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism. and Turnover," Journal of Educational Administration, Vol.43, No.3, pp.260-227, 1982.
- [9] Porter & Lawler, Behavior in organizations, McGraw Hill, 1987.
- [10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, "ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ห้องเรียน และครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1," ผู้แต่ง, 2559.
- [11] Yamane, Statistics : an introductory analysis, Harper and Row, 1973.
- [12] กุหลาบ บึงไผ่, "การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2," การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2551.
- [13] ประชุม บำรุงจิตร์, "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก," วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.