

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Relationship between empowerment and teamwork of teachers under Nakorn Ratchasima primary educational service area office 3

ปรัชญา แก้วโพธิ์^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Pratya Kaewpho^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2}Department of Educational Administration, Graduate School, Nakorn Ratchasima Rajabhat University,
Nakorn Ratchasima 30000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail : keekangkak@gmail.com

Received: 17 June 2019, Revised: 20 September 2019, Accepted: 30 September 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 331 คนจำแนกตามอำเภออย่างเป็นสัดส่วน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโดยใช้ตารางสุ่มสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เวอร์ชัน 11 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการได้รับอำนาจ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ, การทำงานเป็นทีม, ครู, โรงเรียนประถม, ความสัมพันธ์



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of empowerment of teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, 2) to examine the level of teamwork of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, and 3) to explore the relationship between empowerment and teamwork of teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3: The sample size of this survey research was determined by using the Krejcie and Morgan tables. The samples were 331 teachers who were randomly selected by the district. The research instrument was a 5 rating scale questionnaire with the index of item objective congruence of 0.80 to 1.00 and reliability of 0.97 and .89. Statistical analysis was performed with SPSS Version 11.0 statistic software package for computing frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The salient points found that; 1. Overall, the empowerment of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. Moreover, the results suggested that each dimension was also at a high level. 2. The teamwork of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 as a whole was at a high level which was related to each dimension that was considered as high level. 3. Correlation between empowerment and teamwork of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 as a whole was positively taken at a high level with .01.

Keywords: Empowerment, Teamwork, Teacher, Primary School, Relationship

1. บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์และกระแสแห่งการแข่งขันสร้างแรงกดดันให้องค์การต่าง ๆ เป็นอย่างมากต้องมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมที่ไร้พรมแดน โดยมีระบบสารสนเทศหรือระบบติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยเป็นตัวเร่งให้องค์การต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้าง และตัวบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งส่งผลต่อทั้งด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงนำไปสู่การปฏิรูประบบการศึกษาไทยในหลายด้าน เช่น การปฏิรูประบบการบริหารจัดการการศึกษาในทุกกระดับ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้และการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของชาติในทุกระดับ โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้และปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ และพัฒนาประเทศให้มีความทัดเทียมอารยประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารองค์การในปัจจุบันนับได้ว่าเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านวิทยาการต่าง ๆ สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการบริหารในยุคสังคมข่าวสาร องค์การจึงต้องมีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นวัฒนธรรมที่หลาย ๆ องค์การพยายามสร้างขึ้นโดยอาศัยการจัดอบรม และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลา และกำลังคน ทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานทางราชการต่างก็มีความยุ่งยากซับซ้อนต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ซึ่งต้องการความรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อความจำเป็นในการใช้งานหรือความต้องการของผู้รับบริการในโลกที่เล็กลงอย่างไม่น่าเชื่อในปัจจุบันสิ่งเหล่านี้เกินขีดความสามารถของคน ๆ เดียวที่จะดำเนินการให้สำเร็จได้ และนำไปสู่ความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่เข้ามาทำงานร่วมกันสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ห้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญมากขึ้นและมากขึ้นทุกขณะกับการทำงานเป็นทีม โดยเห็นว่าการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์การ ซึ่งถ้าหากองค์การใดมีสมาชิกที่ร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มกำลังเต็มศักยภาพประสานสอดคล้องกัน องค์การนั้นก็พร้อมจะเผชิญกับความท้าทายของโลก และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรุนแรงได้อย่างมั่นใจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูทำให้ครูเกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น การเพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ครูเป็นการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ โดยนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมาใช้ในการดำเนินการทางการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ (ยุวธิดา ขาปัญญา, 2554) เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของครูให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียน และโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Scott and Jaffe, 1991) แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางเพราะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มคนสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน มีอิสระ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวมเช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานเป็นการส่งเสริมขวัญ และสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Tebbitt, 1993)

การทำงานเป็นทีมสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน มีการปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลายอมรับซึ่งกันและกัน เมื่อมาร่วมกันทำงานก็จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมเพราะการแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่สนับสนุนช่วยเหลือหรือฝึกกำลังกันย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาตกต่ำลง นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันอีกด้วย ดังนั้น สถานศึกษาจึงหันมาเน้นการทำงานเป็นทีม ดังที่ (วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภทร, 2560) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงาน ช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันก่อให้เกิด



บรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้สามารถปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกและเจตคติในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขยอมอุทิศตนเพื่องานในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกันให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้นั้นจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม จะทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและทุ่มเทลงกาย พลังใจในการปฏิบัติงานและเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพิ่มศักยภาพในการทำงานแล้วส่งผลให้ครูในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ การประกอบอาชีพ เต็มศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากลด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. สมมติฐานการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

4.1.1 Kanter (1993) แนวคิดโครงสร้างอำนาจองค์การของ Kanter ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย มีรายละเอียดดังนี้

การได้รับอำนาจเป็นความสามารถที่จะกระทำให้สำเร็จโดยใช้อำนาจเป็นพลังเป็นความสามารถในการที่จะได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยอำนาจที่ได้รับจากองค์การอาจเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอำนาจที่เป็นทางการนั้นได้มาจากการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ การทำงานที่เสี่ยงอันตรายงานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่มองเห็นเนื้องานชัดเจน งานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นทางผ่านไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการนั้นเป็นอำนาจที่มาจากบุคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์การ พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอำนาจทั้งสองลักษณะนี้จะป็นจุดริเริ่มของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การได้รับโอกาสเป็นความคาดหวังในการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการและการทำงานระหว่างแผนก

4.1.2 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวน 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด 6 ลำดับแรก และเรียงลำดับความสำคัญในระดับองค์การ ผู้นำ และสมาชิก ดังนั้น กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) จึงมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การจัดรูปแบบการดำเนินงานและการจัดการทีม 3) หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม 4) สมาชิกภายในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 5) การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม 6) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557) ศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้โดยรวมและรายองค์ประกอบ มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือและปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มากที่สุดและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ในอันดับรองลงมา โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือและปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นเดียวกัน

กานต์ฤทัย ชลวิทย์ (2558) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของครู คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและวัฒนธรรมองค์การเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.56 และ 0.80 และตัวแปรที่เป็นผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.92 และ 0.87 ตามลำดับ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ในเกณฑ์ดีและตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ วัฒนธรรมองค์การ



และความไว้วางใจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจได้ร้อยละ 98 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 90 และ 97 ตามลำดับ

เบญจมาศ นนทะชัย (2558) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านบทบาทสมมุติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การจัดการเรียนด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ตามลำดับ

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือและด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 2,228 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970) ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก จำแนกตามอำเภออย่างเป็นสัดส่วนจำนวน 331 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงานของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ตามทฤษฎีของ Kanter ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักของการได้รับอำนาจ 2) องค์ประกอบหลักของการได้รับโอกาส ลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการจัดรูปแบบการดำเนินงาน และการจัดการทีม 3) ด้านหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม 4) ด้านสมาชิกภายในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 5) ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อให้คำถามมีคุณภาพ ผลปรากฏว่าคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยงการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เท่ากับ .97 และความเที่ยงการทำงานเป็นทีมของครูเท่ากับ .89

5.4 สถิติที่ใช้ในวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย พิจารณา และใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน และตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)



6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตารางที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการได้รับอำนาจ	3.95	.52	มาก
ด้านการได้รับโอกาส	3.90	.58	มาก
เฉลี่ย	3.92	.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการได้รับอำนาจ รองลงมา คือ ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .52)

ตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน	3.85	.60	มาก
2. ด้านการจัดรูปแบบการดำเนินงาน และการจัดการทีม	3.94	.59	มาก
3. ด้านหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม	3.90	.67	มาก
4. ด้านสมาชิกภายในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม	3.93	.60	มาก
5. ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม	3.96	.56	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.98	.61	มาก
เฉลี่ย	3.92	.55	มาก

จากตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .61)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X1	.660**	.734**	.762**	.654**	.666**	.666**	.776**
X2	.720**	.741**	.797**	.674**	.636**	.635**	.792**
X	.727**	.773**	.819**	.696**	.680**	.679**	.822**

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .822 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรายด้านกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งการได้รับโอกาส (X2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .792 ส่วนการได้รับอำนาจ (X1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .776

7. สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สรุปและนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

7.1 สรุปผลการวิจัย

7.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับอำนาจ รองลงมา คือ ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .52)

7.1.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง



ที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .61)

7.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .822 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรายด้านกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งการได้รับโอกาส (X2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .792 ส่วนการได้รับอำนาจ (X1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .776

7.2 อภิปรายผล

7.2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการได้รับอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 4 โรงเรียนของท่านจัดตารางเวรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้ให้อำนาจ และเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ตามกรอบคำสั่งเวรรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีอำนาจในการปฏิบัติงานและควบคุมการทำงานนั้น ๆ จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวทำให้ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบ รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Conger and Kanungo (1988) ซึ่งทำให้ครูเวรประจำวันมีอำนาจในการกำกับ ดูแล ติดตามและตัดสินใจต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละวันโดยชอบธรรม เป็นการให้อำนาจที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ ทำให้เกิดการตอบสนองในทางบวก ครูมีความรับผิดชอบทุ่มเทกับงานเต็มที่สร้างการรับรู้ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความผูกพันในงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ โคตรวงษา (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษาศัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และนิลุบล ชูสอน (2561)

ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความพึงพอใจในงาน

7.2.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 7 สมาชิกภายในกลุ่มร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นที่เป็นชนวนอาจเนื่องมาจากการแก้ปัญหาต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาสะสม ปัญหาเชิงระบบและปัญหาอื่น ๆ การแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด คือ การสร้างทีมขึ้นมาเพื่อร่วมมือกันอย่างมีระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2546) เสนอว่า กระบวนการสร้างทีมเพื่อแก้ไขปัญหา 5 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้ปัญหา (Problem Awareness) เป็นขั้นตอนแรกในการสร้างทีมงานซึ่งจะใช้ได้กับทีมงานทั้งที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่และทีมงานที่ดำเนินงานมานานแล้ว โดยหัวหน้าทีมหรือสมาชิกจะต้องตระหนักถึงปัญหาและต้องการแก้ไขปัญหาให้หมดไป บางครั้งอาจกำหนดปัญหาจากสถานการณ์จำลองเพื่อร่วมกันแก้ไขและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเป็นการพัฒนาทีมงานก็ได้ 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Gathering and Analysis) สมาชิกในทีมจะร่วมกันกำหนดแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงมาทำการวิเคราะห์ และประมวลผล เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเลือกแนวทางปฏิบัติ 3) การวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning) สมาชิกในทีมระดมความคิดโดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหามากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหาและแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม 4) การดำเนินงาน (Action implementation) สมาชิกร่วมมือกันในการนำแผนงานไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยต้องคอยดูแลให้แผนปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมุ่งเป้าหมายที่ต้องการ 5) การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงาน (Evaluation of Results) สมาชิกในทีมร่วมกันติดตามตรวจสอบประเมินและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของเดชา ศิลาจฺรณลักษณ์ (2551) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าผลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวิธีการทำงานเป็นไปในทางพัฒนา สามารถพัฒนางานตามกรอบภารกิจที่วางไว้ คือ ด้านความเข้าใจ บทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านภาวะความเป็นผู้นำ

7.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .822 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรายด้านกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งการได้รับโอกาส (X2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .792 ส่วนการได้รับอำนาจ (X1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .776 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำกระบวนการทั้งสองมาใช้จริง ส่วนจะมากบ้างน้อยบ้างหรือผสมผสานกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยยกระดับการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของฌ็อง-ฌัก กูแซร์ และฌ็อง-ฌัก กูแซร์ (2549) เสนอว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ซึ่งต้องพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต และทำงานต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จ ธรรมชาติของมนุษย์ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน และการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพนั้นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ มีความไว้วางใจต่อกัน และต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นสำคัญด้วยจึงได้มีแนวทางการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคคลทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิดด้านความพึงพอใจที่เป็นแรงเสริมให้มนุษย์ร่วมกันทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruning and Baghurst (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับศัลยกรรมกระดูกและข้อ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูประบบการดูแลสุขภาพกำหนดให้มีการรายงานความพึงพอใจของผู้ป่วย วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือการวัดความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนของพนักงานกับการทำงานเป็นทีมและการเสริมสร้างพลังอำนาจและคะแนนความพึงพอใจของผู้ป่วยในสถานพยาบาลผู้ป่วยนอก 14 แห่งในภาคเหนือตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงสัมพันธ์ การสำรวจความรู้สึกรู้สึกของพนักงานในการทำงานเป็นทีมและการเสริมสร้างพลังอำนาจถูกนำมาเปรียบเทียบกับคะแนนสำรวจความพึงพอใจของผู้ป่วยสำหรับความแข็งแรงและทิศทางของความสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยได้วัดระดับความแข็งแรงและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนย่อยของการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างศักยภาพให้กับคะแนนความพึงพอใจของผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ป่วยและการให้คะแนนของพนักงานในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ป่วยกับการให้คะแนนอำนาจการทำงาน ของพนักงาน ส่วนของการสนับสนุนและระดับกิจกรรมในงานมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจของผู้ป่วย การทำงานร่วมกันของทีม โครงสร้างเครือข่ายการสื่อสารและการติดตามผลส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ป่วย ข้อจำกัดในการวิจัยคือ ขนาดตัวอย่างของคลินิกพิเศษแล้วว่ามีขนาดเล็กสำหรับการประยุกต์ใช้งานที่มากขึ้นหรือการนำไปใช้อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ให้ข้อมูลที่มีค่าสำหรับการวิจัยต่อไป และให้ข้อมูลกับผู้นำด้านการดูแลสุขภาพ ผู้นำด้านการดูแลสุขภาพอาจเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วยด้วยการพยายามปรับปรุงการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงการทำงานเป็นทีมทำได้โดยการระบุถึงวิธีการที่ทีมเข้าใจถึงบทบาทของตนเองและวิธีการที่บุคคลสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การศึกษานี้สร้างความเข้าใจที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความสอดคล้องของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยซึ่งอาจช่วยเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดผ่านการรักษาผู้ป่วยได้

8. ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 ควรส่งเสริมด้านพลังอำนาจของครูในส่วนของการได้รับอำนาจ และด้านการได้รับโอกาส เนื่องจากผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

8.1.2 ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านของการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม เนื่องจากผลการวิจัยอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจากผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

8.1.3 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นกรอบในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครู เนื่องจากผลการวิจัยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาให้เป็นรูปธรรม

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

8.2.3 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

8.2.4 การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ควรศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3



10. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กานต์ฤทัย ชลวิทย์. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2549). การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เดชา ศิลาจตุรลักษณ์. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิลุบล ชูสอน. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เบญจมาศ นนทะชัย. (2558). การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปัญญา ศรีลารักษ์. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุวธิดา ขาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- Bruning, P. and Baghurst, T. (2013). The relationship between teamwork and empowerment to patient satisfaction in orthopedic settings: An exploratory study. *American Journal of Health Research*. 1(3) : 86-94.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*. 13(3) : 471-482.
- Kanter, R. M. (1993). *The change masters*. New York: Simon and Schuster.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Scott, C. D. and Jaff, D. T. (1991). *Empowerment building a committed workforce*. CA : Koga Page.
- Tebbit, C. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 23(1) : 18-23.