

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
The Empowerment of Administrators Affecting the Organizational
Commitment of Teachers in School Under Suphanburi Primary
Educational Service Area Office 2

¹ปัทมา กาฬภักดี Pattama Karapakdee

²อรพรรณ ตูจินดา Orphan Toujinda

³ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

¹²³หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Master of Education Program in Educational Administration,

Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: pattama.kalapakdee@gmail.com

Received April 14, 2023; Revised May 11, 2023; Accepted: June 02, 2023



บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีเพื่อศึกษา 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความภักดีและการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน

3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน (X_2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4) และการสร้างแรงจูงใจ (X_1) เป็นปัจจัยที่



ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.24 + 0.20 (X_2) + 0.24 (X_3) + 0.16 (X_4) + 0.15 (X_1)$

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ; ความผูกพันต่อองค์กรของครู; ประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of empowerment of school administrators; 2) the level of organizational commitment of teachers in schools; and 3) analyze the empowerment of administrators affecting the organizational commitment of teachers in school under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 297 administrators and teachers in schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follows:

1. Overall, the empowerment of school administrators was at the highest level. The aspects were career advancement, team building, motivation and participation to decide.

2. Overall, organizational commitment of teachers in schools was at the highest level. The aspects were willing dedication to work, loyalty and maintaining the membership of school, and confidence in goals and school values.

3. The empowerment of school administrators in the aspects of team building (X_2), participation to decide (X_3), career advancement (X_4), and motivation (X_1) together predicted the organizational commitment of teachers in schools (Y_{tot}) at the percentage of 59.50 with statistical significance level of .05. The regression analysis equation was: $\hat{Y}_{tot} = 1.24 + 0.20 (X_2) + 0.24 (X_3) + 0.16 (X_4) + 0.15 (X_1)$

Keywords: empowerment; organizational commitment of teachers; primary education

บทนำ

การบริหารองค์กรท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นในทุกมิติ กระแสทุนนิยมซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่าองค์กรที่มีทุนมากกว่านั้นจะมีความได้เปรียบเหนือกว่าองค์กรอื่น เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานราชการ หรือแม้แต่สถาบันการศึกษา จำต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเอง

เพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างการเติบโตขององค์กรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องทุนในการดำเนินงานในปัจจุบันได้ถูกตีความมากกว่าเรื่องของการเงิน ทรัพยากร การบริหารจัดการและเทคโนโลยี แต่ได้เริ่มให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และถือเป็นทุนสำคัญขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน (กันยารัตน์ จันทรสว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร, 2562) สอดคล้องกับสุภาภรณ์ โสภา ที่กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์ หรือคนนั้นเป็นทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิด และการกระทำสามารถผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการจัดการของผู้บริหารที่จะสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ หรือการกระตุ้นให้คนในองค์กรมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (สุภาภรณ์ โสภา, 2565) ดังนั้น ในทุกองค์กรจึงต้องศึกษาและให้ความสำคัญในเรื่องของ “มนุษย์” เพราะถือเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารต้องหันมาศึกษาถึงการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืน นั่นคือการลงทุนสร้างความได้เปรียบ ในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหากลยุทธ์ที่จะรักษาคคนเก่งหรือคนที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์การพัฒนารายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับในองค์กร ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร โดยมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทำงานบรรลุเป้าหมายของแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร (ดวงกมล อนุเอกจิตร, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษาและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อนำมาใช้เป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่จะส่งผลให้องค์กรเกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการย้ายการลาออก ส่งผลให้องค์กรสามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่เก่งให้อยู่กับองค์กรต่อไป

การบริหารในองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรก็ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น รวมถึงบุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร (ศิริกมล มณีฉาย และคณะ, 2565) สอดคล้องกับศลิศา สายศรี ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรและ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมมีพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สมาชิกที่มีความผูกพันต่อ



องค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจทำงานเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น (ศลิศา สายศรี, 2562)

จากผลการดำเนินโครงการ ตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565 ของโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการคือ เพื่อให้การดำเนินการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ และการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักธรรมาภิบาลและสนองนโยบายของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพมีความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในเชิงคุณภาพผลการดำเนินโครงการชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติภารกิจ เกิดประสิทธิภาพ ถูกต้องรวดเร็วและเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2565) การดำเนินการดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัดได้มีการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลอย่างเข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจ ในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ หรือกระบวนการในการบริหารโรงเรียน จะทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในเชิงบวก พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการจัดการเรียนรู้ ที่อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

บทความวิจัยนี้เสนอการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาการบริหารการศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ความต้องการของครูได้รับการตอบสนอง เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนอันจะเป็นประโยชน์สูงสุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่หลากหลาย ทำท่าย และเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันอันจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. เพื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,220 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน และครูในโรงเรียน จำนวน 1,123 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย, 2557) ได้จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และจำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน และครู จำนวน 273 คน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็น มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหา ค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงคำถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.95 และได้ค่าความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.95 แล้วจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ฉบับ นำแบบสอบถามทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมา คือ การสร้างทีมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความภักดี และการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจเป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการเสริมสร้าง พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.595 ซึ่งแสดงว่าการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 59.50

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยที่ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพของครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้ครูเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลให้ครูดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาร์รัตน์ อันถาวร ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานดังกล่าว เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับรางวัลและการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ซึ่งได้แก่ การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความก้าวหน้าในงาน และการได้รับรางวัลและการยอมรับ สามารถทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 62.60 (ดาร์รัตน์ อันถาวร, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ertürk, R. ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการรับรู้ของครู

ต่อการเป็นพลเมืององค์กร จากการศึกษาวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการรับรู้ของครูที่มีต่อความเป็นพลเมืองในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ตามการรับรู้ของครูพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ในมิติของการเสริมสร้างอำนาจเป็นที่น่าชื่นชมครูควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มพูนพฤติกรรมผู้นำแบบเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในระดับสูงในมิติ ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลลัพธ์นี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อให้ครูแสดงพฤติกรรมพลเมืองในองค์กรมากขึ้น (Ertürk, R., 2022)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความภักดี และการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ตามลำดับ ซึ่งผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของครูนั้น เกิดจากกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารที่มีความสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมเชิงบวกต่อโรงเรียน โดยครูแสดงออกต่อโรงเรียนอย่างภาคภูมิใจ ยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมของโรงเรียน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละเพื่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์หา อัมในบุญ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จากการศึกษาวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความทุ่มเท ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความศรัทธา ตามลำดับ (จันทร์หา อัมในบุญ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลูกน้ำ เจนหัดพล ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จากการศึกษารายงานพบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความศรัทธาเลื่อมใส ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน (ลูกน้ำ เจนหัดพล, 2564)

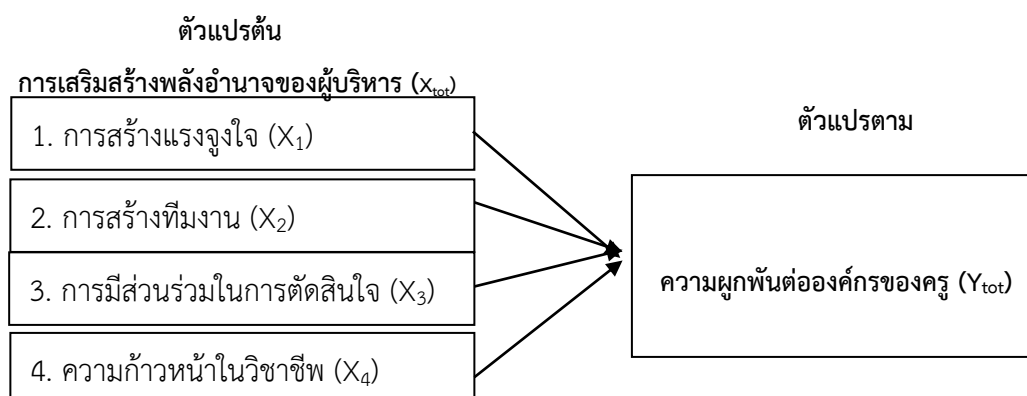
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และได้ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.50 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่จะสามารถทำให้ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนได้นั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการ



เสริมสร้างพลังอำนาจ โดยผู้บริหารต้องใช้กระบวนการการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูในโรงเรียนเกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อโรงเรียน ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชูลีกาญจน์ กัลป์ยาพิเชษฐ์ ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เชาว์นอารมณ์ และความผูกพันในงาน โดยมีเชาว์นอารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ: ศึกษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (แบบแสดงตัวและแบบจิตสำนึก) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และเชาว์นอารมณ์ร่วมทำนายความผูกพันในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีเชาว์นอารมณ์เป็นตัวแปรกำกับ คือ บุคลากรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูง มีเชาว์นอารมณ์สูงทำให้ความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย (ชูลีกาญจน์ กัลป์ยาพิเชษฐ์, 2560) เช่นเดียวกับงานวิจัยของเอกพล พันธุ์โชติ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากการศึกษาวิจัยพบว่ามิติการเสริมสร้าง พลังอำนาจครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และด้านการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู (เอกพล พันธุ์โชติ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ Muhammad, N., & Chaudhary, A. H. ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรระดับมัธยมศึกษาในปัญจาบ จากการศึกษาวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การบริหารจัดการโรงเรียนต้องนำ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมาใช้เป็นเทคนิคในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในวิชาชีพครูของครู การบริหารการศึกษาจึงต้องรวมพลังครูไว้ในนโยบายทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของครู (Muhammad, N., & Chaudhary, A. H., 2020)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดได้ดังนี้



จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การสร้างทีมงาน (X_2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4) และการสร้างแรงจูงใจ (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.595 ซึ่งแสดงว่าการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 59.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.24 + 0.20 (X_2) + 0.24 (X_3) + 0.16 (X_4) + 0.15 (X_1)$ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_{tot} = 0.25 (Z_2) + 0.26 (Z_3) + 0.18 (Z_4) + 0.18 (Z_1)$

จากสมการคะแนนดิบ หมายถึง เมื่อการสร้างทีมงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น 0.20 คะแนน เมื่อคะแนนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น 0.24 คะแนน เมื่อคะแนนความก้าวหน้าในวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น 0.16 คะแนน และเมื่อคะแนนการสร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น 0.15 คะแนน

จากสมการคะแนนมาตรฐาน หมายถึง เมื่อการสร้างทีมงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนมาตรฐาน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น 0.25 คะแนนมาตรฐาน เมื่อคะแนนการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนนมาตรฐาน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น 0.26 คะแนนมาตรฐาน เมื่อคะแนนความก้าวหน้าในวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 คะแนนมาตรฐาน จะทำให้คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรของครูเพิ่มขึ้น 0.18 คะแนนมาตรฐาน และเมื่อคะแนนการสร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนนมาตรฐาน จะทำให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของครู เพิ่มขึ้น 0.18 คะแนนมาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารควรนำกระบวนการการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ทั้งในด้านสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจไปใช้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ความต้องการของครูได้รับ การตอบสนอง ครูเกิดความรู้สึกในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์สูงสุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลายและเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันอันจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

บทสรุป

ผู้บริหารที่มีกระบวนการในการบริหาร ด้วยการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันทีม ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในงานต่างๆ รวมถึงมองเห็นความสำคัญและส่งเสริมความก้าวหน้าใน



วิชาชีพของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการสร้างขวัญและกำลังใจสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู จะส่งผลให้ครูรักและผูกพันต่อองค์กร เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการตามสาขาวิชาที่ตนถนัดเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงานบุคคล โดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการตามสาขาวิชาที่ตนถนัดเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ รวมถึงผู้บริหารต้องสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม เนื่องจากผลลัพธ์ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับสิทธิและประโยชน์กับวิชาชีพของครูโดยตรง เมื่อครูได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูอยู่เสมอ และรองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทาง ประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้กับครูและบุคลากรทุกคนโดยการไม่ละเลยและให้ความสำคัญกับทุกคนเท่ากัน ควรรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรทุกคน เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติและรับผิดชอบดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียน จึงเข้าใจสภาพปัญหา รวมถึงบริบทของงานต่างๆ ในโรงเรียน ครูและบุคลากรทุกคนจึงต้องการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงเสนอแนะแนวทางประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินทางเลือกเพื่อหาข้อสรุปจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งผู้บริหารควรใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว มาเป็นกลยุทธ์หรือ กระบวนการในการบริหาร เพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อโรงเรียน อันจะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาการทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูตั้งใจทำงานที่โรงเรียนมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

รองลงมา คือ ครูยินดีที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อโรงเรียน จากผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้ส่งผลให้ครูมีความตั้งใจทำงานตามที่โรงเรียนมอบหมายอย่างสุดความสามารถและยินดีที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเชิงบวก ส่งผลให้งานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและค่านิยมที่ถูกต้องและชัดเจนสร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมของโรงเรียน โดยเห็นความสำคัญของครู ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและโรงเรียนต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงานบุคคล โดยการใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ คือ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกิดจากสภาพจริงนำไปหาแนวทางพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันยารัตน์ จันทร์สวาท และสุภาวดี พรหมบุตร. (2562). ทูมมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(2): 209-222.
- จันทรา อัมในบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



- การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ชลธิกาญจน์ กัลป์ยาพิเชษฐ์. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา เชวณอรรถมณ และ ความผูกพันในงาน โดยมีเชวณอรรถมณเป็นตัวแปรกำกับ: ศึกษาบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดรรรัตน์ อ้นถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศลิศา สายศรี. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน เอกชนจังหวัดยโสธร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศิริกมล มณีฉาย และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร, 10(40): 343-352.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- สุภาภรณ์ โสภา. (2565). การจัดการทุนมนุษย์: ยุคเจเนอเรชั่นวาย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 9(5): 112-128.
- เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Ertürk, R. (2022). The Relationship between School Administrators' Empowering Leadership Behaviors and Teachers' Perceptions of Organizational Citizenship. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 6(1): 1-26.



Muhammad, N., & Chaudhary, A. H. (2020). Relationship of Teachers' Empowerment and Organizational Commitment at Secondary School Level in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2): 69-80.

