

พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

The empowerment of teachers under the jurisdiction of the Secondary educational Service Area Office 5

มณฑิธวัล วุฒิวิชญานันต์ (Monthawan Wutthiwitchayanun) *

ชนัด เผ่าพันธุ์ดี (Chanud Bhowbhandee, Ph.D.) **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพลังอำนาจการทำงานของครู 2) ศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประชากรเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 2,730 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพลังอำนาจการทำงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบรรยายเชิงวิเคราะห์และสรุปตีความ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำสร้างผู้นำ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามลำดับ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำสร้างผู้นำ

คำสำคัญ: พลังอำนาจการทำงานของครู บรรยากาศการทำงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ

Keywords: empowerment of teachers, working environment in the organization, incentive in working, leadership and creative leadership

* นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Abstract

The purposes of the study were to 1) study the empowerment level, 2) study the operational level according to the empowerment, and 3) study the factors influencing the empowerment of teachers under the jurisdiction of the Secondary educational Service Area Office 5. The populations were 2,730 teachers under the jurisdiction of the Secondary educational Service Area Office 5 and samples were 338. The research instruments were survey and interview form about empowerment of teachers. Statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation, and interpretation.

The findings were as follows:

1. The empowerment level of teachers under the jurisdiction of the Secondary educational Service Area Office 5 was in high level in overall.
2. The operational factors affecting the empowerment of teachers under the jurisdiction of the Secondary educational Service Area Office 5 was in high level in overall. Considering each variable it was in high level, as descending order, leadership and creating leadership, motivation and working environment in the organization.
3. The factors influencing the empowerment of teachers under the jurisdiction of the Secondary educational Service Area Office 5 were working environment in the organization, incentive in working and leadership and creative leadership.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ครูมีความมั่นใจและพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู้งาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคคล ดังที่ คลัทเตอร์บัค และเคนาแกน (Clutterbuck & Kenaghan, 1995: 52-54) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจจะทำให้เกิดคุณลักษณะสำคัญในตัวบุคคล คือ เป็นผู้มีความหมาย และตระหนักในคุณค่าตนเอง มีความรับผิดชอบ พึงพอใจในการทำงาน ยึดมั่นผูกพันกับองค์กร สามารถจัดการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ และ

เคลคเกอร์ และ โลดแมน (Kleckler and Loadman, 1998) ให้ทัศนะว่า ครูที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจจะมีความรู้ในวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และแนะนำครูใหม่และเพื่อนครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลากรแห่งการเรียนรู้และยุวธิดา ขาปัญญา (2554) ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้และมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง

พลังอำนาจ พบว่า ในต่างประเทศได้มีการศึกษาวิจัยพัฒนา รูปแบบ สร้างองค์ความรู้และนำการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานของครูไปปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง แต่สำหรับการศึกษาในประเทศไทยพบว่า มีการนำแนวคิด การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมาใช้ ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ของครู ได้แก่ 1) ปรัชญาการบริหารการศึกษาของไทย ที่ผ่านมาให้มีความสำคัญกับงานนิเทศ กำกับ ติดตามและ ประเมินผลอย่างใกล้ชิด ใช้อำนาจในการบริหาร โดยการ บังคับลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวและปฏิบัติ ตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะนายกับ ลูกน้อง การตัดสินใจสั่งการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็น ส่วนใหญ่การบริหารงานบุคคลในองค์กรยังมีแนวคิดที่ว่า การพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และเสียเวลา (บุญใจ ศรีสถิตยัณรรุ่ง, 2551) นอกจากนี้ ยังพบว่า นโยบายการบริหารการศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา เมื่อเปลี่ยนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ประกอบกับวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นระบบราชการ แบบเก่าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ค่านิยม ระบบอาวุโส ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดแนวปฏิบัติเดิม โดยยังมีการบังคับบัญชาจากส่วนกลางที่มีการสั่งการมาก ซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคลากร ของสถานศึกษาไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการอย่าง แท้จริง การสรรหา การคัดเลือก การพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากร ยังขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่การศึกษา การติดต่อประสานงานไม่คล่องตัว มีวัฒนธรรมการ ทำงานแบบเฉื่อยชา บุคลากรในองค์กรยังไม่ได้ร่วมคิดค้น กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวทันต่อการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง ปล่อยให้องค์กรเผชิญปัญหา ที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการร่วมกันคิดหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน (วิทยากร เชียงกูล, 2550) 2) ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยังใช้อำนาจในการบังคับบัญชา ยึดถือความคิดของ ตนเองเป็นหลัก ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับ บัญชาและไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามีส่วนร่วม

ในการวางแผนและการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ไม่ใส่ใจ ในการแสวงหาความรู้ให้ก้าวหน้าวิทยาการ ขาดทักษะ การบริหาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้มุมมองหรือ ความคิดเห็นของตนเอง มีอคติและไม่มีคามยุติธรรม (สมเกียรติ ศรีลัมพ์, 2547) และ 3) ความไม่มีประสิทธิภาพ ของบุคลากร ซึ่งพบว่ายังมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่คอยหาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน ไม่รับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมาย แต่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับการจูงใจด้วยผลตอบแทน หรือสิ่งที่ต้องการ ตามที่ตนเองคาดหวังไว้ เช่น ทำงานดีเมื่อใกล้ถึงเวลา พิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของ ประเทศไทยความสำคัญและประโยชน์ของการ เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่มีต่อการจัด การศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นประโยชน์ของ การนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งใหม่ เมื่อเดือน สิงหาคม 2553 มีจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 42 เขต ทำหน้าที่กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ยังไม่มีผลการศึกษาเป็น ข้อมูลส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เสริมสร้างพลัง อำนาจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยตรงผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ต้องการศึกษาสภาพ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู รวมทั้งแนวทางการเสริมสร้างพลัง อำนาจครู โดยเลือกศึกษากับครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ การศึกษาที่กว้าง มีพื้นที่ครอบคลุมโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 จังหวัด คือ สิงห์บุรี ลพบุรี ชัยนาทและอ่างทอง มีโรงเรียนมัธยมศึกษาครบทุกขนาด สามารถเป็นตัวแทน ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้ง 42 เขตได้ และ ผู้วิจัยเชื่อว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อ วงการศึกษา ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ จะได้นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมัธยมศึกษาซึ่งส่วนใหญ่กว่าครึ่งเป็นครูที่ทำงานมานานและมีอายุเฉลี่ย 50 ปีขึ้นไป ควรได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าผลการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวมีความสำคัญ และคำนึง ถึงความมีคุณค่าของตนเอง มีความภูมิใจในความสามารถแห่งตน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อหน้าที่ทำและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เติบโตและเติมกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 (สิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง ชัยนาท) จากสถานศึกษาทั้งหมด 64 แห่ง จำนวน 2,730 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 338 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซี, และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie, & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดสัดส่วนเป็นเขตจังหวัด แล้วเลือกตามขนาดสถานศึกษาใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. พลังอำนาจการทำงานของครู
2. การรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสำรวจเกี่ยวกับพลังอำนาจการทำงานของครู โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 2) ระดับพลังอำนาจการทำงานของครู 3) ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
2. แบบสัมภาษณ์พลังอำนาจการทำงานของครู โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์เป็น 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ (2) ระดับพลังอำนาจการทำงานของครู (3) ระดับการรับรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และ (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสำรวจให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม เพื่อทำการตอบแบบสำรวจ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยคำนึงถึงการกระจายในพื้นที่ จำนวน 20 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์โดยการบรรยายเชิงวิเคราะห์ และสรุปตีความ

สรุปการวิจัย

1. ระดับพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ โดยมีผลการศึกษารายด้าน ดังนี้

1) ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ครูพยายามที่จะปลูกฝังนักเรียนให้มีความภาคภูมิใจในโรงเรียนแห่งนี้ รองลงมาได้แก่ เมื่อมีข่าวที่มีลักษณะเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับโรงเรียน ครูรู้สึกไม่สบายใจ และความสำเร็จและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในชีวิตของครูมักจะเกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียน แห่งนี้ ตามลำดับ

2) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน รองลงมาได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดี ทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวม และครูทุกคนในโรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศและสภาพการทำงานให้มีความสุขร่วมกัน ตามลำดับ

3) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวางระบบ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี และแผนงบประมาณที่วางไว้ และครูได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

2. การปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติมากไปน้อย ได้แก่ ข้อภาวะผู้นำสร้างผู้นำ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรบรรยากาศการทำงาน ในองค์กร ตามลำดับ โดยมีผลการศึกษารายปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำสร้างผู้นำ พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ตัวแปรภาวะผู้นำสร้างผู้นำในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รองลงมา ได้แก่ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ตามลำดับ

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมรื่นเริงร่วมกันตามประเพณีท้องถิ่น เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานในองค์กร พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ตัวแปรบรรยากาศการทำงานในองค์กร ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน และครูทุกคนร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูทั้ง 3 ตัวแปรกับพลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยตัวแปรบรรยากาศการทำงานในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรภาวะผู้นำสร้างผู้นำ ตามลำดับโดยตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสามปัจจัย

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับพลังอำนาจการทำงานของครู

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ระดับพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับระดับปฏิบัติของปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีระดับปฏิบัติมากทุกด้าน ย่อมส่งผลให้เกิดพลังอำนาจในระดับมากเช่นกัน ผลปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการจัดการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านคุณภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายพร้อมด้วยกระบวนการติดตาม ตรวจสอบและกำกับติดตามโดยการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดตามนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ จากความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีกระบวนการสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร จัดกิจกรรมพัฒนาให้ความรู้สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียน

การสอนตามแนวทางปฏิรูป เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเป็นผลให้ระดับพลังอำนาจการทำงานของครูในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิต สงสาร (2552) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของอุไรวรรณ ชัลตัน (2551) ที่ได้ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กรอยู่ในระดับมาก และคิเกอร์และโลดแมน (Kiecker & Loadman, 1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจการทำงานของครูกับคุณสมบัติบางประการของครูกับระดับพลังอำนาจการทำงานและวัดพลังอำนาจการทำงานในตามแบบวัดของชอร์ท และไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) พบว่า พลังอำนาจการทำงานของครู ครูมีระดับพลังอำนาจการทำงานปานกลางค่อนข้างสูง ด้านความสามารถการปฏิบัติงานในหน้าที่ สถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ และครูมีระดับพลังอำนาจการทำงานปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลกระทบและความเป็นอิสระในการทำงาน

2. การปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน จากข้อ

ค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ สร้างผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการจัดบรรยากาศในการทำงาน ที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เนื่องจากภาวะผู้นำสร้างผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างกันและขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยซึ่งครูแต่ละคนมีพื้นฐานที่แตกต่างกันรวมทั้งผลที่เกิดจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ประกอบกับโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง และ มีภาวะผู้นำสร้างผู้นำที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ให้มีทักษะและความสามารถทางการบริหาร การจัดการเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดราฟท์ (Draft, 1999) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผู้นำสร้างผู้นำคือ อิทธิพล (Influence) ความตั้งใจ (Intention) และวิสัยทัศน์ (Articulate appealing vision) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของยูธิตาชาปัญญา (2554) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มีปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของมูลี สมิตและสันการัน (Mouly, Smith and Sankaran, 1999) ที่ศึกษาปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ฝ่ายบริหารสนับสนุนปัจจัยการทำงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมเพียงพอ และพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและแก้ไขปัญหา

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจการทำงานของครู ในระดับค่อนข้างสูง โดยตัวแปรบรรยากาศการทำงานในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรภาวะผู้นำสร้างผู้นำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงาน

ในองค์กร เป็นเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันเกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง เกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้มอบหมายมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กิบสัน, อิวานซีช และดอนเนลลี (Gibson, Ivanceich & Donnelly, 1979) และการศึกษาของ ธร สุนทรยุทธ์ (2551) ภารดี อนันต์นวิ (2551) สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) และสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาและวิจัยของ ดูบริน (DuBrin, 1973) ที่พบว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร คือ แบบของความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากเพราะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮลริเจนและโซคัม (Hellriegle and Slocum, 1974) ที่พบว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กร และบรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจจากผลการปฏิบัติงาน ด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลตามโอกาสอันควร กระตุ้น ส่งเสริม ครูสอนดี และมีผลงานดีเด่นได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากที่เป็นอยู่ตามระบบราชการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หรือบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อสามารถนำรูปแบบจากการ
ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาพลัง ศึกษาวิจัยสู่การประยุกต์ใช้ได้ในทางปฏิบัติ
อำนาจการทำงานของคุณ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนัธการพิมพ์.
- ธรร สุทธราชูธ. (2551). การบริหารจัดการการปฏิรูป: ทฤษฎี วิสัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
เนติกุลการพิมพ์.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2549). พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤทธิ. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัฒนา จันทรโคตร. (2551). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาไร เฟิงส์วีสต์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อติพร ทองหล่อ. (2546). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.
วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมร สุวรรณนิมิต. (2546). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่.
ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alderfer, C.P. (1979). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs Organizational Behavior
and Human Performance, Vol. 4.
- Alsop, R., et al. (2007). Empowerment in Practice: Analysis and Implementation. World Bank Learning
Module, 37(2), (May): 8.
- Bogler & Somech A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' Organizational
Commitment, professional commitment and organizational. Citizenship behavior in School.
Science Direct-Teaching and Teacher Education.
- Bolin, F.S. (1989). Empowering Leadership. Teachers College Record, 91(1).
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process. Integration theory and Practices.
Academy of Management Review, 13(3). 471-482.
- Daft, R.L. (1999). Organization Theory and Design. (6th ed). Ohio: South Western Collage Publishing.
- Graham & Bennett, R. (1995). Human Resource Management. 8th ed. Singapore: The M+E
Handbook series.
- Greasley, K. et al. (2005). Employee perceptions of empowerment. Employee Relations, 27(4):
354-368.