

การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครปฐม

THE EMPOWERMENT AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN NAKHONPATHOM PROVINCE

ดวงกมล อนุเอกจิตร¹

DOUNGKAMOL ANU-EKJIT

นุชนรา รัตนศิริประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย 1.ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือ ผู้จัดการ จำนวน 2 คน 2. หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 2 คน 3. ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม คือ ด้านความเชื่อมั่น และ ด้านความมีคุณค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 0.787 + 0.491(X_4) + 0.337(X_5)$$

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนเอกชน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

This research purposes were to determine 1) empowerment of private school teachers 2) organizational commitment of private school teachers 3) empowerment affecting organizational commitment of private school teachers in Nakhonpathom province. The samples were 40 private schools in Nakhonpathom province. The 6 respondents of each school were a licensee, a school director, a deputy school director or a manager, heads of departments, teachers with the total number of 240 respondents. The research instrument was a questionnaire. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research finding were as following;

1. The empowerment of private school teachers in Nakhonpathom province was at a high level in overall and individual. Ranking level with arithmetic mean from the highest to the lowest were; meaning, trust, self-efficacy, self-determination and personal consequence.

2. The organizational commitment of private school teachers in Nakhonpathom province was at a high level in overall whereas individual aspect, affective commitment and normative commitment were at the highest level and continuance commitment was at a high level.

3. The empowerment affecting the organizational commitment of private school teachers in Nakhonpathom province was found that among the five subscales of empowerment, meaning and trust were significant predictors of organizational commitment in overall aspect and a multiple linear regression equation as follows:

$$Y_{\text{tot}} = 0.787 + 0.491(X_4) + 0.337(X_5)$$

KEYWORDS: EMPOWERMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PRIVATE SCHOOL

บทนำ

คน (Human) และทุนมนุษย์ (Human capital) เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งเพราะเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ เนื่องจากความสำคัญของคนและทุนมนุษย์ดังกล่าว การศึกษาจึงถูกให้ความสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักที่รัฐและเอกชนและองค์กรทางสังคมใช้ในการพัฒนาคนและทุนมนุษย์ และสถานศึกษามีหน้าที่หลักคือให้การศึกษาทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องมี

โครงสร้าง กระบวนการ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์การทางการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 1-19)

จากการบริหารองค์การทางการศึกษาของเอกชนในช่วง 10 ปีหลังมานี้ (ปี 2545-2556) โรงเรียนเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัวลงเลิกกิจการ เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนต้องปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 เป็นหลัก ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไปบางเรื่องไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการศึกษาเอกชน โรงเรียนเอกชนจึงขาดอิสระและความคล่องตัว การจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัว ยังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่เป็นจริงของโรงเรียนเอกชน

การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีที่ไม่เป็นธรรม ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ในการบรรจุครูนั้นรัฐมีการสอบและเรียกบรรจุครูในระหว่างภาคการศึกษา กระบวนการบรรจุและจ้างครูต่างชาติมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550: 11-14) อีกทั้งการบริหารงานโรงเรียนที่ขาดประสิทธิภาพ มักบริหารแบบธุรกิจครอบครัว ขาดการวางแผนที่ชัดเจน ขาดการบริหารด้านการเงิน ขาดการบริหารงานบุคคล ส่วนการบริหารงานวิชาการมีปัญหว่าผู้บริหารมักไม่เข้าใจเนื้อหา หลักสูตรการเรียนการสอนอย่างแท้จริงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา การขาดแคลนบุคลากร ที่มีคุณภาพโดยเฉพาะครูที่มีใจรักและเหมาะสม (ปสุตา โอษฐ์จันทร์ศรี, 2558: 80-91) ซึ่งสอดคล้องกับ สโรชินและคณะ (2557: 104-112) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสและอุปสรรคของการศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2555 – 2564) พบปัญหาเกี่ยวกับครูในเรื่องการขาดแคลนครู เงินเดือนและสวัสดิการครูไม่เท่าเทียมภาครัฐ รวมถึงครูขาดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้เป็นปัญหาสำคัญของโรงเรียนเอกชนที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ที่ส่งผลให้โรงเรียนต้อง ปิดตัวลง นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างน่าตกใจ จากข้อมูลการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน ในช่วงปี 2557-2559 พบว่าปีการศึกษา 2557 มีอัตราการลาออกจำนวน 6,299 คน ปีการศึกษา 2558 มีอัตราการลาออกจำนวน 7,509 คน ปีการศึกษา 2559 มีอัตราการลาออกจำนวน 11,724 คน (กระทรวงศึกษาธิการ กองทุนสงเคราะห์, 2560) รวมถึงโรงเรียนเอกชนมักเผชิญกับการลาออกของครูบ่อยๆเฉลี่ยแล้วทำงานเพียง 2-3 ปี จะลาออกเพื่อหางานใหม่หรือสอบบรรจุเข้าทำงานราชการ (พดิน แดงจวง, 2554: 38) การที่ครูลาออกเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนผลประโยชน์เกื้อกูล 2) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3) นโยบายและการบริหารของโรงเรียน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ทักษณีย์ เพชรเกษิ, 2556: 8-19) จากปัญหาวิกฤติการขาดแคลนครูของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารที่เข้าใจ

บทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการเลือกกลยุทธ์ เทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง สำหรับหน่วยงานที่มีความสำเร็จส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในทุกระดับ มีกลวิธีในการผูกมัดใจและแสดงถึงความจริงใจที่มีต่อพนักงานเป็นสำคัญเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปในระยะยาว (พิชิต เทพวรรณ, 2554: 182-183) สเตียร์ (Steer, 1997: 96) ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานที่ดีกว่าความพึงพอใจในงานรวมทั้งสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับลูธานซ์ (Luthans, 2011: 148) ที่ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ในเรื่องของการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี การมีอัตราการลาออกที่ต่ำ การมีอัตราการขาดงานที่ต่ำ และการจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ กลวิธีหนึ่งที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ของบุคลากรคือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่า ความสามารถและศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดแผนงานต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มระดับความรู้สึกความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน มีการสร้างสรรค์การ

ทำงานใหม่ๆ ให้บุคคลากรได้พัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร (Spreitzer, 2008: 61-62) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของชาร์ฟและคณะ (Sharif and others, 2011: 245) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตชนบท และชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ อักโบโร (Ugboro, 2006: 32) และ แม็คเดอร์มอตต์ ลาสซิงเจอร์ และชาแมน (McDermott, Laschinger and Shamain, 1996: 44) อีกด้วย

สำหรับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐมมีจำนวนทั้งหมด 43 โรง ซึ่งกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน อำเภอดอนตูม เขตอำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสมาปราน และอำเภอฟุทธมณฑล ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม (ศจ.) จากการศึกษาข้อมูลอัตราการลาออกครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม พบว่าในปี 2557 มีครูลาออกจำนวน 148 คน ในปี 2558 จำนวน 135 คน และในปี 2559 จำนวน 171 คน ซึ่งครูมีการลาออกตลอดทั้งปี (กระทรวงศึกษาธิการ กองทุนส่งเสริม, 2560) และจากข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายและประเมินผลการจัดการศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าร้อยละของครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชาที่สอน ในระดับต่าง ๆ นั้นอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 54) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและสอนตรงวิชาเอก ทั้งนี้เพราะรัฐบาลมีการเปิดสอบบรรจุรับราชการครูบ่อย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนลาออกกลางคันเพื่อไปสอบแข่งขันบรรจุรับราชการ เนื่องจากเห็นความก้าวหน้า และความมั่นคงทางอาชีพมากกว่า ส่วนครูที่มาสอนกับโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะมาสมัครกับโรงเรียน

เอกชนเพราะสอบบรรจุไม่ติด ทำให้การสรรหาครูไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียนและไม่ตรงวิชาเอก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550: 14) นอกจากนี้การที่จะจ้างงานครูใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ได้แก่ ค่าสรรหา ค่าฝึกอบรม ค่าการปฐมนิเทศ รวมถึงค่าใช้จ่ายอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ขวัญกำลังใจลดลง สูญเสียความรู้ขององค์กร สูญเสียผลผลิต เป็นต้น (Colquitt, Lepine and Wesson, 2015: 67) แต่ปัจจัยที่เป็นตัวเงินเท่านั้นคงไม่สามารถจูงใจให้ครูคงอยู่กับองค์กรได้ตลอด เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการทางสังคมและต้องการการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ในด้านการบริหารการศึกษาที่จะช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจและมีเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ รักในงานที่ทำ และมีความผูกพันกับงาน ซึ่งจากการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารและข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นช่วยเพิ่มความสามารถตามแต่ความถนัดและความมั่นใจในวิชาชีพของตน ให้โอกาสในการตัดสินใจได้อย่างอิสระในส่วนของการที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งทำให้โรงเรียนมีบุคลากรครูที่มีศักยภาพสูงและมีความผูกพันกับโรงเรียนพร้อมทุ่มเทกับการทำงาน และลดอัตราการย้ายสถานที่ทำงานลง ดังนั้นผู้วิจัยเห็นเป็นการสมควรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมการสร้างเสริมพลังอำนาจของครูเพื่อให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียนและพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และป้องกันไม่ให้ครูลาออกจากโรงเรียน ซึ่งจะเกิดผลเสียที่กระทบโดยตรงกับนักเรียนและโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

3. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

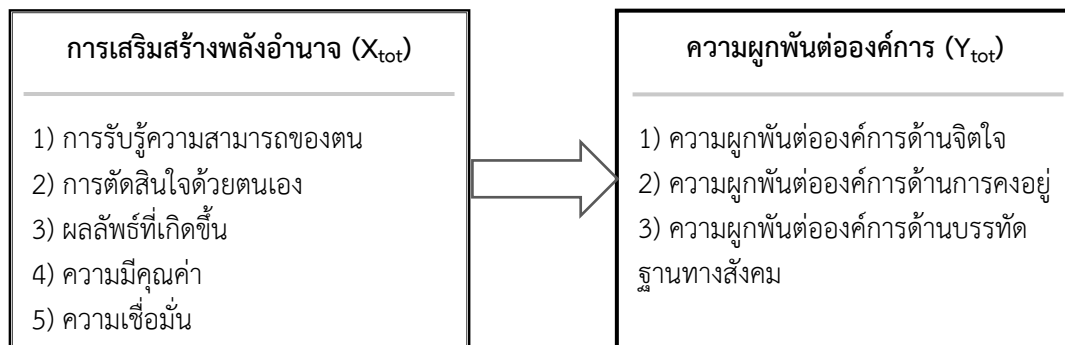
สมมติฐานของการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ

เวตเทนและคาเมรอน (Whetten and Cameron, 2016: 392) ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) 2) การตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) 3) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (personal consequence) 4) ความมีคุณค่า (Meaning) 5) ความเชื่อมั่น (trust) และตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวความคิดของคอลควิท ลีพายน์และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson, 2015: 66) ซึ่งมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (continuance commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment) จึงได้นำสองตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาเป็นขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ดังรายละเอียดที่แสดงในแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิภาพที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ทั้งหมด 43 โรง ประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอเมืองนครปฐม กำแพงแสน ดอนตูม นครชัยศรี บางเลน สามพราน และพุทธมณฑล

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and

Morgan, 1970: 608) แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือ ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบุคคล ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายปฐมวัย เป็นต้น จำนวน 2 คน

และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 240 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ หลักฐาน และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นให้ครอบคลุมนิยาม ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1 จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรง โดยให้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน รวมแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 30 ฉบับ และนำมาหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (1984: 160-161) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.986

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแบบสอบถามที่ส่งไปโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 37 โรง จำนวนรวมทั้งสิ้น 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ส่วนการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) การวิเคราะห์การ

เสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรฯ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 88.74 สำหรับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 31.08 ส่วนของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 69.37 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.93 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าทุกโรงเรียนมีครบทั้งสามตำแหน่ง คือ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้อำนวยการหรือผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายต่างๆ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน และสำหรับประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้ความสามารถของตน และการตัดสินใจด้วยตนเอง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและ ความผูกพันต่อองค์กรด้าน

บรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานอันดับจากมากไปน้อย ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่ามัธยฐานอันดับอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม

ขั้นที่ 1 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อ

องค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวม กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $r_{xy} = 0.795$ เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในลักษณะค่อยๆ เพิ่มขึ้น และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (Y_{tot})						
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.F	
การถดถอย (Regression)	32.789	2	16.394	251.247	0.000	
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	14.290	219	0.065			
รวม (Total)	47.079	221				
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.t	*Sig. 0.05 R 0.835 R ² 0.696 AdjustedR ² 0.694 Std.E 0.255
	β	Std.E.B	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	0.787	0.170		4.634	0.000	
ความมีคุณค่า (X_4)	0.491	0.052	0.548	9.456	0.000	
ความเชื่อมั่น (X_5)	0.337	0.058	0.337	5.813	0.000	

จากตารางที่ 15 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ ความเชื่อมั่น และ ความมีคุณค่า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R เท่ากับ 0.835) มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2 เท่ากับ 0.696) ในลักษณะนี้หมายความว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านความเชื่อมั่น และความมีคุณค่า สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดย

ภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 69.60 มีค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2 เท่ากับ 0.694) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนาย (Standard error of estimate เท่ากับ 0.259) หมายความว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านความเชื่อมั่นและความมีคุณค่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง” จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การรับรู้ความสามารถของตน การตัดสินใจด้วยตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความจำเป็นในการช่วยสนับสนุนองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยช่วยเพิ่มความพึงพอใจ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และประสิทธิผลของพนักงาน รวมทั้งได้ผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพสูง ดังนั้นองค์การจะมีประสิทธิภาพมากกว่าเมื่อพนักงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะการเสริมพลังอำนาจเป็นการให้อิสระแก่แต่ละบุคคลทำในสิ่งที่ตนเองต้องการให้ได้บรรลุผลสำเร็จมากกว่าเป็นการสั่งให้ทำตาม ดังนั้นผู้บริหารที่สนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องจัดการควบคุม ข้อจำกัด และขอบเขตของอำนาจมากกว่าการโน้มน้าว การสั่ง หรือ การใช้อำนาจบังคับ ซึ่งบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีมุมมองและความคิดเกี่ยวกับตนเองแตกต่างไปจากเดิม พวกเขาจะรู้สึกมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและมีความเชื่อมั่นมากขึ้น นอกจากนี้การจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การเพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระยะยาว ซึ่งความผูกพันต่อกันก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อบุคคลหลายประการ คือ พร้อมที่จะรับภาระมอบหมายงาน มีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานสูง เพิ่มความสามารถในการคิดแก้ปัญหา มีความรอบครอบ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ทำงานประสบผลสำเร็จ ดังนั้นองค์การควรมีการส่งเสริมทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการสร้าง

ความผูกพันในองค์การควบคู่กันไปด้วยเหตุนี้จึงทำให้การเสริมสร้างอำนาจครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับเวตเทนและ คาเมรอน (Whetten and Cameron, 2016: 390) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุตารัตน์ วัฒนพฤษา (2552: 202) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมอารี สุวรรณศรี (2553: 121) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน พบว่าระดับพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง” ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการดำเนินการของโรงเรียนเอกชนนั้นครูเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้เข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบการสอน การอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนที่มีคุณภาพและส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของโรงเรียนซึ่งจะช่วยนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์การด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และมีความผูกพันต่อองค์การต่อไปในระยะยาวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุนี้ผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรครูที่มีคุณค่าและคงอยู่กับโรงเรียนได้นานที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันที่มีภาวะการ

แข่งขันสูง ผู้บริหารทั้งหลายได้พยายามหากกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยสร้างบุคลากรให้รู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ การได้รับค่าตอบแทน รางวัล และสวัสดิการที่ดี การที่ได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคอลควิท ลิปปายน์ และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson, 2015:67) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนเองทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของบุคคลได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลำพันธ์ ราศรี (2556: 158) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู โดยส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม” จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการรับรู้ความสามารถของตน ความมีคุณค่า และความเชื่อมั่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และในส่วนของด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์ เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยภาพรวม ดังนั้นจึงไม่อาจละเลยในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ของครูโรงเรียนเอกชน นครปฐม จากที่กล่าวมาอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเป็นอย่างมากเพื่อ

การดำรงรักษาคนเก่ง (talented people) ให้คงอยู่กับโรงเรียนต่อไปอย่างยืนยาว ซึ่งการจะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในโรงเรียนเพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในฐานะผู้ขับเคลื่อนกิจการของโรงเรียนให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงยึดหลักการบริหารที่เน้นกระบวนการจัดการภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มที่ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีอิสระในการบริหารจัดการและตัดสินใจภายใต้ภาระงานที่ตนรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน มีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลที่จำเป็น มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามความถนัดและความสามารถ และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน กล้าที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน รวมทั้งมีความพยายามและอดทนที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมถึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงออกถึงความเป็นมิตรต่อกัน ทำให้เกิดเป็นความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อเกิดเป็นสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างกัน และกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ เวตเทนและคาเมรอน (Whetten and Cameron, 2016:390) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากร จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง เพิ่มความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทำให้ลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาลิอักบารี อาโมลี (Aliakbari and Amoli, 2016: 649) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจที่มีต่อความผูกพัน

ต่อองค์การและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญในการตัดสินใจในชั้นเรียนและการสอนที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของครูและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลลัพธ์เหล่านี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้กำหนดนโยบายในการแนะแนวทางครูผู้สอนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของหยู อี้น ชง และคณะ (Yuen-Onn Choong, 2011: 236) ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในมาเลเซีย พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านผลกระทบ ความมีคุณค่า การตัดสินใจ และความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการวิจัยของโบกเกอร์และโซแม็ก (Bogler and Somech, 2004:277) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ความผูกพันต่อวิชาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ สถานภาพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ความผูกพันต่อวิชาชีพ ในขณะที่การตัดสินใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และสถานภาพส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกลวัชร สุขศรีใส กัญญกร เอี่ยมพญาและนุสินธุ์รุ่งเดช (2559: 71) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู กับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับโอกาส การได้รับแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ในจังหวัดสมุทรปราการ อีกทั้งงานวิจัยของเนตรนภา สาสังข์ นิตยา เพ็ญศิริรักษา และอารยา ประเสริฐชัย (2559: 79) ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รวมถึงงานวิจัยของหทัยา เกื้อกุล (2554: 131-132) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการเป็นสื่อกลางของประสิทธิภาพร่วมของครูในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนเอกชน พบว่าปัจจัยทั้งสี่ด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การกำหนดความหมายให้กับงาน สมรรถนะในการทำงานด้วยทักษะและความรู้ การพิจารณากำหนดในตน การกระทำที่ส่งผลต่อโรงเรียน มีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน เมื่อมีประสิทธิภาพร่วมของครูเป็นตัวแปรคั่นกลาง เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรรรวงษา (2553: 131-132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผนเป้าหมายร่วมกัน เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจ รวมถึงผลที่เกิดจากการดำเนินการนั้น ๆ จึงทำให้เกิดความรับผิดชอบการประสานงานและความร่วมมือกับทุกฝ่าย โดยเห็นแก่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทางนักเรียน

และโรงเรียน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจ หรือ กำหนดแนวทางการทำงานในหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบ ผ่านการใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ เพื่อที่จะปลดปล่อยความเป็นอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน การจัดทำโครงการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียนร่วมกัน เพราะครูในฐานะผู้ปฏิบัติ และรับผิดชอบหน้างานย่อมรู้ปัญหา วิธีการดำเนินงาน และรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนตัวเองให้อยู่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยความสะดวกในการส่งเสริมให้ครูแสดงศักยภาพในการทำงาน มีความเป็นอิสระในการคิดเพื่อการพัฒนางาน และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีความตระหนักเรื่องการสร้างคุณภาพในงานด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการะงานที่รับผิดชอบ ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบในงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน เกิดการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีและความผูกพันระหว่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดนั้น ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นธรรม เสมอภาคและโปร่งใส ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนควรจัดให้มีระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะของครูแต่ละคน รวมถึงเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีสวัสดิการแก่ครูเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร

เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน สิ้นเชื้อเงินกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) และการส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครู นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับปกติ โดยสร้างระบบ การยกย่อง และให้รางวัลแก่ครูดี ครูที่มีผลงานและความก้าวหน้า รวมทั้งครูที่มีอายุงานนานทุกคน เพื่อจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดรักษาและคงไว้ซึ่งครูที่ดีในโรงเรียนของตน และเป็นตัวอย่างแก่ครูคนอื่น

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการรับรู้ความสามารถของตน ความมีคุณค่า และความเชื่อมั่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ซึ่งให้เห็นว่าบริหารควรมุ่งการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และธรรมชาติของครูแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารควรรู้จักครูเป็นรายบุคคล และทราบความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน และการส่งเสริมนั้นควรสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับในอนาคต นอกจากนี้ควรมีการมอบหมายงานที่ทำให้ครูรับรู้ว่ามีคุณค่า เพราะ ถ้างานที่ครูทำ ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ต้องใช้ความคิด การตัดสินใจ หรือไม่มีคุณค่าเพียงพอจะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ครูอาจหยุดการพัฒนาตนเองได้ ในทางกลับกันถ้าครูได้รับงานที่ท้าทาย มีความริเริ่ม สร้างสรรค์จะทำให้ครูกระตือรือร้น ได้พัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ หรือการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างเพื่อนครูในการช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหาจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ เกิดแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมและความผูกพันในงานในที่สุด ตลอดจนการที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การประเมินผลงานซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน เกิดความชัดเจนในการทำงาน เกิดความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมที่จะยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อที่จะ

ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้สำเร็จ นอกจากนี้โรงเรียนควรมีสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ โดยเน้นการใช้ทักษะ ความรู้ของครูแต่ละคนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพในการช่วยพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างยั่งยืน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมการไว้วางใจกัน การยอมรับนับถือ ในวิชาชีพของตนทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ความเคารพ ความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ที่มีต่อกันจะนำมาซึ่งความผูกพันทางวิชาชีพ และความร่วมมืออันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจร่วมกันในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กองทุนสงเคราะห์. "อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ในปี 2557-2559." 15 สิงหาคม 2560.
- กระทรวงศึกษาธิการ กองทุนสงเคราะห์. "อัตราการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ ในปี 2557-2559." 15 สิงหาคม 2560.
- กลวัชร สุขศรีใส, กัญญกร เอี่ยมพญา และนุสินธุ์ รุ่งเดช. "การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลใน จังหวัดสมุทรปราการ." *วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา* 10, no. 2 (2559): 71-83.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555
- ทักดนัย เพชรเกร์ และคณะ. "การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษามูลค่าครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา." *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร (Journal of Education Naresuan University)* 15, no. 5 (2556): 8-19.
- เนตรนภา สาสังข์, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และ อารยา ประเสริฐชัย. "การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ." *วารสารพยาบาลทหารบก (Journal of The Royal Thai Army Nurses)* 17, no. 1 (2559).
- ปสุตา โอษฐ์จันทร์ศรี. "รูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านนโยบายและด้านกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ." *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี* 12, no. 2 (2558): 80-91.

- พศิน แดงจวง. **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา** กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง, 2554.
- พิชิต เทพวรรณ. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2554.
- ลำพันธ์ ราษี. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2." **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 2556.
- สโรชิน สุวิสุทธิ กระแส ชนวงษ์ และวิโรจน์ สารรัตน์. "โอกาสและอุปสรรคของการศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานไทยใน ทศวรรษหน้า (พ. ศ. 2555-2564) ". **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น** 10, no. 2 (2557): 104-12.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. **แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2550.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายและประเมินผลการจัดการศึกษา จังหวัดนครปฐม**. กรุงเทพฯ: เพลิน สตูดิโอ, 2553
- สุดารัตน์ วัฒนพฤษา. "การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน." **ปริญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 2552.
- หัตยา เกื้อกุล. "บทบาทการเป็นสื่อกลางของประสิทธิภาพร่วมของครูในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนเอกชน." **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 2554.
- อรุณ โคตรรวงษา. "ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2." **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**, 2553.
- อ้อมอารี สุวรรณศรี. "การพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน." **วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย**, 2553.
- Aliakbari, Mohammad, and Fatemeh A. Amoli. "The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and Student Achievement." **Mediterranean Journal of Social Sciences** 7, no. 4 (2016): 649-57.
- Bogler, Roni, and Anit Somech. "Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools." **Teaching and Teacher Education** 20, no. 3 (2004): 277-89.
- Choong, Yuen-Onn, Kee-Luen Wong, and Teck-Chai Lau. "Psychological Empowerment and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions: A Review and Research Agenda." **Academic Research International** 1, no. 3 (2011): 236.
- Colquitt, Jason, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. 4 ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2015.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychology Testing**. 4 ed. New York: Harper & Row Publishers, 1984.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30, no. 3 (1970): 607-10.

- Luthans, Fred. **Organizational Behavior: An Evidencebased Approach**. 12 ed. New York: McGraw-Hill, 2011.
- McDermott, Kathryn, Heather K Spence Laschinger, and Judith Shamian. "Work Empowerment and Organizational Commitment." **Nursing Management** 27, no. 5 (1996): 44.
- Sharif, Sabariah, Suffizan Kanik, Aishah Tamby Omar, and Salina Sulaiman. "The Relationship between Teachers' Empowerment and Teachers' Organizational Commitment in Rural Secondary Schools." **International Journal of Learning** 17, no. 12 (2011): 245-66.
- Spreitzer, Gretchen M. **Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work**. Handbook of Organizational Behavior. Sage, 2008.
- Steers, Richard M. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Goodyear 1977.
- Ugboro, Isaiah O. "Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit among Survivors of Restructuring and Downsizing." **Journal of Behavioral and Applied Management** 7, no. 3 (2006): 232.
- Whetten, David, and Kim Cameron. **Developing Management Skills**. 9 ed. Harlow: Pearson 2016.