

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

TEACHER EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS UNDER THE NAKHON  
PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พกา มาศ แดงชอบกิจ / Pakamart Dangchopkit <sup>1</sup>

พิชญาภา ยืนยาว / Pitchayapa Yuenyaw <sup>2</sup>

ธีรรุจ ธาตาดันติโชค / Theerawoot Thadatontichok <sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และ 3) วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างทีมงาน ตามลำดับ 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาความสามารถ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา มนุษย์สัมพันธ์ อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University), pakamartdang@gmail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University), pitchayapa@npru.ac.th

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University), arewoot@gmail.com

สิทธิและความเสมอภาค โอกาสความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความสมดุลของชีวิต ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ( $X_3$ ) การสร้างทีมงาน ( $X_5$ ) และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ( $Y_{tot}$ ) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $\hat{Y}_{tot} = 0.88 + 0.33 (X_3) + 0.22 (X_5) + 0.19 (X_1)$

**คำสำคัญ:** การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ABSTRACT

The research aimed to: 1) study the level of teacher empowerment of school administrators; 2) study the level of quality of working life of teachers; and 3) analyze the teacher empowerment of school administrators affecting the quality of working life of teachers. The research sample was 274 government teachers in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by district. The research instrument used was a questionnaire constructed by the researcher with content validity between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients were 0.98 for teacher empowerment of administrators and 0.90 for quality of working life of teachers. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) Overall and in specific aspects, the teacher empowerment of administrators was at a high level. The aspects were promoting and developing cooperation in organizations, leadership development, motivation building, organizational climate building, and team building, respectively. 2) Overall and in specific aspects, the quality of working life of teachers was at a high level. The aspects were development of human capacities, social relevance of employer, human relations, employees' influence over decisions, rights and equity, advancement opportunities, safe environment, total life space, and adequate and fair pay, respectively. 3) The teacher empowerment of school administrators in the aspects of organizational climate building ( $X_3$ ), team building ( $X_5$ ), and motivation building ( $X_1$ ) were factors affecting the quality of working life of teachers ( $Y_{tot}$ ) and they collectively predicted the quality of working life of teachers at the percentage of 55.70

with statistical significance level of .05. The regression equation was:  $\hat{Y}_{tot} = 0.88 + 0.33 (X_3) + 0.22 (X_5) + 0.19 (X_1)$ .

**Keywords:** empowerment, administrator, quality of working life

## บทนำ

สถานการณ์โลกปัจจุบันมีสิ่งเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเร็วมากกว่าในอดีต มีการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งด้านการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิต จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นจึงถือเป็นโจทย์ที่หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญเหมือนกัน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในพระราชบัญญัตินี้ กล่าวถึง “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งการศึกษามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 2) ดังนั้นองค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อทุกองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การกระจายอำนาจไปจากส่วนกลางให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้นและทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ซึ่งแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ถือเป็นกุญแจสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชญาภา ยืนยาว (2562: 49) ที่กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการบริหารงานโดยใช้เทคนิควิธีทางจิตวิทยา เพื่อเสริมศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่แล้วให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ โดยที่การเสริมพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และระดับองค์กร ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานตนเองมากขึ้น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานทำให้บุคลากรไม่อยากย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง แบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร ผู้นำเปลี่ยนรูปแบบการจูงใจจากความพยายาม

ในการควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านวิธีการให้รางวัลและลงโทษไปสู่การให้อำนาจ โดยผู้นำต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่างานที่ตนทำมีความสำคัญอย่างไรต่อภารกิจขององค์กรหรือการปฏิบัติการขององค์กร และให้โอกาสทุกคนได้มีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และทำงานในขอบเขตที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและตำแหน่งของพวกเขา เพื่อให้มีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า และมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการมีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน มีความรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเอง มีอิสระ และรู้สึกถึงความรับผิดชอบ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ที่ดีที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ จึงทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรก็จะเกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรมากที่สุด

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีของครู เนื่องจากในปัจจุบันคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเป็นสิ่งทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา แต่การจะให้ครูมีส่วนช่วยในการผลักดันการศึกษาของประเทศให้ดีขึ้นจึงต้องมุ่งให้ความสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของครูให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านการสอน หรือการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังส่งผลไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอีกด้วย ดังที่ Walton (1980: 484-493) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair pay) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe environment) 3) สิทธิและความเสมอภาค (rights and equity) 4) การพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) 5) โอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities) 6) มนุษยสัมพันธ์ (human relations) 7) ความสมดุลของชีวิต (total life space) 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา (social relevance of employer) และ 9) อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ (employees' influence over decisions) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 9 ด้านนี้ ส่งผลให้เกิดความสุขและการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตครูเป็นอย่างมาก ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่บ้านทอนขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครู ตั้งแต่ปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้มีคุณภาพชีวิตต่ำลง ปัญหาภาระงานที่ซ้ำซ้อนและมากเกินไปทั้งงานการสอนและภารกิจอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น งานพัสดุ งานธุรการ หรืองานเอกสารต่าง ๆ ในโรงเรียนจนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นผลให้ครูไทยจำนวนไม่น้อยรู้สึกเบื่อหน่ายกับวิชาชีพครู และต้องก้าวถอยออกจากอาชีพนี้ หรือสาเหตุปัญหาครูขอย้ายบ่อย อันเนื่องมาจากภาระงานครูที่มากเกินไป หรือมีสาเหตุ

การย้ายด้วยด้านครอบครัว ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559: 2-3) สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา วิทยาภรณ์ (2559: 166-169) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการเกิดหนี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมูลเหตุ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ ได้แก่ เป็นหนี้เพราะผ่อนชำระบ้านที่ดินอยู่อาศัย เป็นหนี้เพราะต้องนำเงินไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต 2) ด้านค่านิยม ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาการโดยเป็นหนี้เพราะการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นหนี้จากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ค่านิยมทางเศรษฐกิจ และค่านิยมทางสังคม 3) ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การกินอาหารนอกบ้านหรูหรา และนำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวกับอบายมุข จากงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีช่วยทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลดการขาดงาน การลาออกและการขอย้ายของครู อีกทั้งยังเป็นส่วนช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเสริมพลังอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในตัดสินใจ ซึ่งการส่งเสริมพลังอำนาจบุคลากรสามารถค้นพบความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปฏิบัติได้อย่างมีความสุขส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสำเร็จในการมีประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในสังคมและวัฒนธรรม โดยจะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับการสาธารณสุข สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การจัดสวัสดิการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ และส่งเสริมบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่มีความสุขและยั่งยืน และในแง่ของการทำงานร่วมกันในองค์กร หากผู้ร่วมงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560: 77) ดังที่ ตรีพล โฉมใสว, ศักดา สถาพรพจน และเนติ เฉลยวาเฮศ (2563: 135) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจมีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จากงานวิจัยข้างต้นเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู คือ การเสริมพลังอำนาจให้กับครู ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งสร้างและพัฒนาบุคคลทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรให้มีคุณภาพ และทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดียิ่งขึ้น

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

## สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และการสร้างทีมงาน อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ใช้พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานขององค์กร เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความมั่นใจ รู้สึกพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจทั้งด้านงานและชีวิตส่วนตัวแก่ครู

ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงครูได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

**1.2 การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานแก่ครู ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย และร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน

**1.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิด สนับสนุนงบประมาณที่เอื้อต่อการทำงาน ปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และทันสมัย มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความอบอุ่น เป็นมิตร ถ้าบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานดี ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กร ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย

**1.4 การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำ กล่าวแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจปฏิบัติงานที่ท้าทายตามความสามารถกล้าเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ การพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

**1.5 การสร้างทีมงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ มีการให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในความสามารถของครูแต่ละคน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

**2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life)** หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคมอย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ประกอบด้วย

**2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair pay)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานอื่น ๆ

**2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe environment)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้อยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สถานศึกษามีความสะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่ปลอดภัย และปราศจากการกระทบกระเทือนต่อสุขภาพ

**2.3 สิทธิและความเสมอภาค (rights and equity)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนที่มีต่อนโยบายของสถานศึกษา

**2.4 การพัฒนาความสามารถ (development of human capacities)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย มีการใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา มีการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้จากการทำงาน และการมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

**2.5 โอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรของตนเอง ให้โอกาสการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่ออนาคตและค่าตอบแทนที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพครู รวมถึงการได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวทำให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน หรือโยกย้ายหน่วยงาน

**2.6 มนุษยสัมพันธ์ (human relations)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดีในลักษณะการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

**2.7 ความสมดุลของชีวิต (total life space)** หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับชีวิตด้านอื่น ๆ ของชีวิต มีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ และมีระยะเวลาในการพักผ่อนระหว่างการงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องมุ่งมั่นกับการทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน

**2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา (social relevance of employer)** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม จากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย การได้รับการยอมรับนับถือทางสังคม เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

**2.9 อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ (employees' influence over decisions)** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน โดยให้หาทางตัดสินใจแก้ปัญหาเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ เลือกปฏิบัติงานสอดคล้อง

กับความสามารถและความถนัดของตนเอง และเมื่อข้าราชการครูตัดสินใจอย่างไรแล้วผู้บริหารสถานศึกษา จะยอมรับการตัดสินใจนั้น ๆ ตามความเหมาะสม

## วิธีดำเนินการ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,332 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2559: 124) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยกระจายตามที่ตั้งของอำเภอเป็นหลัก และในแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกขนาด ของสถานศึกษาเพื่อให้การกระจายของข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกขนาด จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และ แปลผลค่า IOC ที่คำนวณได้ โดยเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงคำถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกาพันธ์, 2557: 156) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ 0.90 แล้วจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 ฉบับ ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.73 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แสดงในตารางที่ 1-4 ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n = 274)

| ข้อ        | การเสริมสร้างพลังอำนาจครู              | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      | ลำดับ |
|------------|--|-------------|-------------|------------|-------|
| 1.         | การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน       | 4.30        | 0.64        | มาก        | 3     |
| 2.         | การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร | 4.35        | 0.61        | มาก        | 1     |
| 3.         | การสร้างบรรยากาศในการทำงาน             | 4.27        | 0.62        | มาก        | 4     |
| 4.         | การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ      | 4.32        | 0.60        | มาก        | 2     |
| 5.         | การสร้างทีมงาน                         | 4.26        | 0.65        | มาก        | 5     |
| <b>รวม</b> |  | <b>4.30</b> | <b>0.59</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.61) รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.60) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.64) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.62) และการสร้างทีมงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n = 274)

| ข้อ        | คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู               | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      | ลำดับ |
|------------|---|-------------|-------------|------------|-------|
| 1.         | ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ            | 3.52        | 0.92        | มาก        | 9     |
| 2.         | สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย                     | 4.04        | 0.69        | มาก        | 7     |
| 3.         | สิทธิและความเสมอภาค                       | 4.14        | 0.69        | มาก        | 4     |
| 4.         | การพัฒนาความสามารถ                        | 4.37        | 0.55        | มาก        | 1     |
| 5.         | โอกาสความก้าวหน้า                         | 4.09        | 0.71        | มาก        | 6     |
| 6.         | มนุษยสัมพันธ์                             | 4.29        | 0.66        | มาก        | 3     |
| 7.         | ความสมดุลของชีวิต                         | 3.84        | 0.90        | มาก        | 8     |
| 8.         | ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา | 4.31        | 0.59        | มาก        | 2     |
| 9.         | อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ          | 4.14        | 0.69        | มาก        | 4     |
| <b>รวม</b> |   | <b>4.07</b> | <b>0.60</b> | <b>มาก</b> |       |

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.59) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.92) เป็นลำดับสุดท้าย

3. การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 3-4

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร              | การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) | การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ( $X_2$ ) | การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ( $X_3$ ) | การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ( $X_4$ ) | การสร้างทีมงาน ( $X_5$ ) | คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ( $Y_{tot}$ ) |
|--|--|--|--------------------------------------|---|--------------------------|---|
| การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $X_1$ )       | 1.00                                       |  |                                      |   |                          |   |
| การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ( $X_2$ ) | 0.85**                                     | 1.00   |                                      |   |                          |   |
| การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ( $X_3$ )             | 0.86**                                     | 0.86**   | 1.00                                 |   |                          |   |
| การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ( $X_4$ )      | 0.86**                                     | 0.88**   | 0.89**                               | 1.00  |                          |   |
| การสร้างทีมงาน ( $X_5$ )                         | 0.81**                                     | 0.82**   | 0.84**                               | 0.86**                                      | 1.00                     |   |
| คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ( $Y_{tot}$ )        | 0.69**                                     | 0.65**   | 0.72**                               | 0.69**                                      | 0.70**                   | 1.00                                      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.81-0.89 ทั้งนี้พบขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงกว่า 0.81 จำนวน 10 คู่ จึงตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีค่า Tolerance มากกว่า 0.10 โดยมีค่าอยู่ที่ 0.20-0.26 และมีค่า VIF ไม่เกิน 10 โดยมีค่าอยู่ที่ 3.84-4.91 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำตัวแปรสังเกตได้ไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยอนุมานว่าตัวแปรทุกตัวไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่เกี่ยวกับภาวะ

ร่วมเส้นตรงพหุ (Huynh & Finch, 2000; Yu, 2002 อ้างถึงใน พิศสมัย อรทัย, 2548: 133) และเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารการศึกษาและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.65-0.72

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n = 274)

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS    | MS    | F       | Sig  |
|------------------|-----|-------|-------|---------|------|
| Regression       | 3   | 54.95 | 18.32 | 113.26* | 0.00 |
| Residual         | 270 | 43.67 | 0.16  |         |      |
| Total            | 273 | 98.62 |       |         |      |

  

| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ                | b    | Beta | SE <sub>b</sub> | t     | Sig  |
|--|------|------|-----------------|-------|------|
| ค่าคงที่   | 0.88 |      | 0.18            | 5.02* | 0.00 |
| การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X <sub>3</sub> )       | 0.33 | 0.34 | 0.09            | 3.83* | 0.00 |
| การสร้างทีมงาน (X <sub>5</sub> )                   | 0.22 | 0.24 | 0.07            | 3.04* | 0.00 |
| การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X <sub>1</sub> ) | 0.19 | 0.20 | 0.08            | 2.45* | 0.02 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.746      R<sup>2</sup> = 0.557      SEE. = 0.402

จากตารางที่ 4 พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X<sub>3</sub>) การสร้างทีมงาน (X<sub>5</sub>) และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>1</sub>) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.557 แสดงว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน และการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 55.70 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.88 + 0.33(X_3) + 0.22(X_5) + 0.19(X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.34(Z_3) + 0.24(Z_5) + 0.20(Z_1)$$

## อภิปรายผล

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างทีมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิธีการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพของครูให้มีความสามารถในการทำงาน โดยการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างทีมงาน ส่งผลให้ครูเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลให้ครูดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ กระบวนการพัฒนาให้ครูได้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานขององค์กร เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความมั่นใจ รู้สึกพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Haksever et al. (2000 อ้างถึงใน ยุพิน ภูมิช่วง, 2562: 14-15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้ 1) ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา 2) ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน 3) สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 4) สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้ครูมีความสุขและสนุกกับการทำงาน 5) เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม 6) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ 7) ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนางาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา 8) กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงาน การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีประโยชน์และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ดา เสือจอย (2564: 108-113) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านให้การยอมรับ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้และสารสนเทศ ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี ถือเป็นกระบวนการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง ตลอดจนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของผู้บังคับบัญชา มนุษยสัมพันธ์ สิทธิและความเสมอภาค อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ โอกาสความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความสมดุลของชีวิต ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคลากรนั้นใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพึงพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี มีขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันกับองค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก อันนำไปสู่ความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Suttle (1977: 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่สนองความต้องการ ความผาสุกและความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และที่สำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัค วงศ์ภักดี (2561: 93-96) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์แก่สังคม รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิทธิส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางด้านสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าหากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในสายอาชีพ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ปรากฏผลเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2) การสร้างทีมงาน 3) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 55.70 ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารองค์กรทุกระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิด

ความรักผูกพันต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน ย่อมที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของพิชญาภา ยืนยาว (2562: 49) ได้อธิบายไว้ว่าการเสริมพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อองค์การทุกระดับ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมพลังอำนาจในองค์การคือ ระบบโครงสร้าง วัฒนธรรมในองค์การ ผู้บริหาร องค์กร บุคลากร ความสัมพันธ์ของคนในองค์การและลักษณะงาน นอกจากนี้ยังใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการเสริมพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อนุเอกจิตร (2560: 140) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความมีคุณค่า ความเชื่อมั่น และการรับรู้ความสามารถของตนโดยด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ไม้อ้อย (2563: 84-85) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพลศึกษา มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร ระบบบริหารจัดการในโรงเรียน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพลศึกษา ได้ร้อยละ 92.90 ดังนั้นจะกล่าวได้ว่าถ้าผู้บริหารนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยการมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจแก่ครู ให้อิสระในการตัดสินใจ ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูด้วยกลวิธีต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นจากเดิม รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จแก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้งนี้เป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาด้านส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร มีการพัฒนาครูและส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน มีโอกาสได้กำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ และร่วมวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กรดังกล่าวอยู่แล้ว แต่ไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยตรง อีกทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมมีส่วนร่วมในการบริหารยังไม่หลากหลาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความอิสระในการทำงาน ขาดความคล่องตัว จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านนี้ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างทีมงาน อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง โดยมีกระบวนการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม ให้อิสระแก่ครูในการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญงานที่ทำร่วมกันมากกว่างานที่ทำคนเดียว ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาหนี้สินของครู การย้ายสถานศึกษา และการลาออกของครู อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน และมีความเป็นธรรมและยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ตามภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมให้คุณภาพการศึกษาได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2) การสร้างทีมงาน และ 3) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนงบประมาณในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ สร้างมิตรภาพระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัลเมื่อครูทำงานบรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ นี้ ส่งผลให้ครูรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความรักผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูสามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกิดจากสภาพจริงนำไปหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## สรุป

การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานขององค์กร เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความมั่นใจ รู้สึกพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2) การสร้างทีมงาน และ 3) การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ซึ่งส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่มีความมั่นคงในสายอาชีพ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และการขอย้ายของครู ทำให้ ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นส่วนช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ดวงกมล อนุเอกจิตร. (2560). **การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตรียพล โฉมไสว, ศักดา สถาพรพจนา และเนติ เฉลยวาเชศ. (2563, มกราคม-กุมภาพันธ์). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 6 (1), 123-136.

ปรีชา วิทยาภรณ์. (2559). **กระบวนการแก้ไขปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปวีณา ไม้อ้อย. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี.

พิชญภา ยืนยาว. (2562). **ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา**. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- พิศสมัย อรทัย. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบ อิทธิพลย้อนกลับทุกกลุ่ม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). **การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป.** กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุภักดิ์ วงศ์ภักดี. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change.** Santa Monica, Cliff: Goodyear.
- Walton, R. E. (1980, June). Quality of work life activities: A research agenda. **Professional Psychology, 11** (3), 484-493.