

**การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ**
**EMPOWERING OF TEACHER'S WORK IN MUNICIPAL SCHOOLS
TO EFFECT LOYALTY TO THEIR ORGANIZATIONS
IN SAMUTPRAKAN PROVINCE**

กลวัชร สุขศรีใส
Kollawach Suksrisai
กัญญา เอี่ยมพญา
Kanporn Aiempaya
นุสินธุ์ รุ่งเดช
Nusin Rongdech

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
Faculty Education Rajabhat Rajanagarindra University
ฉะเชิงเทรา
Chachoengsao

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ และ 4) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือการได้รับแรงจูงใจ และการสร้างทีมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การได้รับอำนาจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความภักดี รองลงมาคือ ความศรัทธา และความทุ่มเท
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู กับความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การได้รับอำนาจ (X_1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) การได้รับโอกาส (X_3) การได้รับแรงจูงใจ (X_4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_5) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู, ความผูกพันต่อองค์กรของครู, โรงเรียนสังกัดเทศบาล
ในจังหวัดสมุทรปราการ

ABSTRACT

The objectives of the study were to study 1) The effect of the empowering of teacher's work in Municipal Schools in Samutprakarn province. 2) Teachers' loyalty to their organizations. 3) The relationship between empowerment and loyalty of the teachers. and 4) Empowerment of the teacher's work effects their loyalty of to their organizations. The sample consisted of 181 teachers from municipal schools in Samutprakarn province in 2014. A questionnaire was used for collection of data and was analyzed by using frequency, percentage, average, Pearson's Product- moment correlation coefficient and multiple regression analysis by stepwise method.

The research findings revealed as follows:

1. The empowerment of teachers in their work was as a whole was at a high level, ranking by mean scores from high to low: participation in decision making, motivation, and team building, and authority, respectively.
2. The loyalty to the organizations as a whole was at a high level, ranking by mean scores from high to low: high respect and devotion, respectively.
3. There was a very high significant positive correlation between the empowering in their work and loyalty to their organization ($r_{xy} = .790$) with the statistically significant at the level of .05.
4. Receiving authority (X_1), participation in decision making (X_6), opportunity (X_2), motivation (X_3), and progress in professional career (X_7), affected to the loyalty to their organization.

Keywords: Empowering of Teacher's work in Municipal School Teachers, Effect Loyalty to Their Organizations, Samutprakarn Province.

บทนำ

การบริหารแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการบริหารที่ได้มีการกระจายอำนาจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายการสร้างวิสัยทัศน์กำหนดพันธกิจและการร่วมมือกันในการกำหนดแผนงานเพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนได้อย่างอิสระในเวลาที่เหมาะสมภายใต้แนวทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นการช่วยให้บุคลากรได้เติบโตในวิถีชีวิตการทำงานและเป็นการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบโลกาภิวัตน์ (อรุณ โคตรวงษา, 2553, น. 2) กล่าวว่าการบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยฝีมือครูผู้เป็นบุคลากรสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษาไทย การพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศให้เป็นพลเมืองที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังต้องอาศัยการทำงานของครู และการจะกระทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการทำงานในระดับสูง พลังของครูจะส่งผลต่อการสร้างภูมิปัญญาอันกล้าแข็ง

ให้กับเด็กนับล้าน ๆ คนให้เป็นกำลังที่มีความสามารถในการพิจารณา และเลือกสรรสิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง ครอบครัวสังคมไทยการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจและจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและระดับองค์กร ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรคือระบบโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรผู้บริหารองค์การบุคลากร ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและลักษณะงาน (กุหลาบ บึงไผ่, 2551, น.3)

การเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานในองค์กร ต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และส่งเสริมให้บุคลากรมีการเติบโต โดยผู้บริหาร

ต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าถึงอำนาจ และเข้าถึงโอกาสได้ โดยง่ายด้วยการให้ข่าวสารข้อมูล ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ทรัพยากร ให้โอกาสที่เพียงพอ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้บุคลากร นั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เต็มศักยภาพนั้นย่อมหมายถึง ประสิทธิภาพของงาน และ ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และผูกพันต่อองค์กร แคนเตอร์ (Kanter, 1993, pp. 136-180) ซึ่งสอดคล้องกับ ดันส์ (Grusky, 1966,p.489) ได้ ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การประกอบด้วยปัจจัย สำคัญ คือ การให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการได้แสดง ความสามารถของตนออกมาและในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาส เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความ สนใจและความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้บุคลากรได้อยู่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลานานเกิดความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานมีความสุขกับการปฏิบัติงานโดย ไม่มีความคิดที่จะไปจากองค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การคือ ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคล มีความยึดมั่นต่อองค์การของตนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและ นักวิชาการได้ให้ความสนใจและเป็นประเด็นการวิจัยที่สำคัญ อย่างมากในปัจจุบันการวิจัย สตีเยร์ (Steer, 1977, p. 96) ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตรา การลาออกจากการงานของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความ ผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะลาออกจาก งานต่ำกว่า พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ และยังเป็นตัวทำนาย การลาออกจากการงานที่ดีกว่าความพึงพอใจในงานรวมทั้งสามารถ เป็นดัชนีชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้อีกด้วย เนื่องจาก ในด้านการจัดการศึกษาครูเป็นผู้มีบทบาทมากในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวครูหลายอย่าง และปัจจัย สำคัญอย่างหนึ่งคือความผูกพันต่อองค์การของครูความผูกพัน ต่อวิชาชีพ ความผูกพันต่อการสอนและความผูกพันต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่ในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานของ ครูยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ไว้ได้ทั้งหมด ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูยังไม่เกิดความรู้สึก แน่นแฟ้นต่อโรงเรียนหรือกล่าวได้ว่า ครูยังขาดความผูกพันต่อ

องค์การต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างจริงจัง ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรครูจึงจะ อุทิศตนทั้งด้านร่างกาย จิตใจอย่างเต็มที่เสมือนว่าตนเอง เป็นเจ้าของโรงเรียนมีส่วนได้เสียกับโรงเรียนอย่างแท้จริงหรือ มีความผูกพันต่อองค์การ ต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของ ผู้เรียนนั่นเอง ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของครูเพราะหากครูมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549, น. 1)

หากโรงเรียนสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ ได้มากเท่าไรก็จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็น สมาชิกของโรงเรียนต่อไปทุ่มเทความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อ โรงเรียนมากที่สุด ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนจึงมีความ สำคัญอย่างยิ่งเพราะถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเช่นกันและก็จะแสดงออกมาโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เสียสละเวลา มีความรัก ความพอใจ เชื้อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และต้องการดำรง เป็นสมาชิกของโรงเรียน เพื่อโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาอาจเป็นที่ไม่พึงประสงค์ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น ขาดความ รับผิดชอบหรือขอยกย้ายไปอยู่ที่อื่นก็จะส่งผลกระทบต่อการ บริหารงานทั้งหมด ที่สำคัญอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพใน การสอน ความผูกพันต่อองค์การของครูจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย ซึ่งระดับความผูกพันของครูนั้น ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการ ปฏิรูปการศึกษา ในปัจจุบันความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของ การตอบสนองทางความรู้สึก ของครูที่มีต่อประสบการณ์ ที่ได้จากโรงเรียน (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549,น. 2) จากการ ศึกษาสภาพปัญหาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการที่สำคัญส่วนหนึ่ง คือ ครู เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยและล้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก มีภาระงานจำนวนมากขึ้นภายในโรงเรียนซึ่งต้องรับผิดชอบ และสนองต่อนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ใน ส่วนของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ส่งผลกระทบในเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนที่ อยู่ในดูแลปกครอง ก่อให้เกิดระดับความผูกพันต่อองค์การใน แต่ละด้านแตกต่างกันไป ด้านความศรัทธา ครูได้ยึดถือและ

ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน ช่วยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความทุ่มเท เมื่อครูได้รับมอบหมายงานก็เต็มใจทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ด้านความจงรักภักดี ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความสุขที่ได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้แต่ในทางปฏิบัติจริงปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านความศรัทธา โรงเรียนพบว่าครูที่มีมุมมองที่แตกต่าง และไม่ยอมรับว่า โรงเรียนมีนโยบายและการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ด้านความทุ่มเท โรงเรียนพบว่าคุณครูยังไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านความจงรักภักดี โรงเรียนพบว่าครูไม่คิดจะอยู่ในอาชีพครูที่แห่งนี้นะยะยาว เนื่องจากไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับเงินเดือนข้าราชการในระยะยาว ซึ่งเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าก็จะลาออก หรือโยกย้ายไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในการการทำงาน รายได้ การยอมรับรวมถึง สังคมการเป็นอยู่ที่ดีกว่า (เทศบาลนครสมุทรปราการ, 2549, น. 63-65)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์ (Kanter, 1993, p.136) และศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ โมว์เดย์ (Mowday & et al., 1982, p. 27) มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูหรือไม่ และเป็นในทิศทางใดเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

4. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

3. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 354 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2557 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีเปิดตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 303) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามบรรยายภาคองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ที่ใช้สำหรับสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ แคนเตอร์ (Kanter, 1993, p. 136) ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้านดังนี้ 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับโอกาส 3) การได้รับแรงจูงใจ 4) การสร้างภาวะผู้นำ 5) การสร้างทีมงาน 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 90-95)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ โมว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al., 1982, p. 27) ซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความศรัทธา 2) ความทุ่มเท 3) ความภักดี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 607-610)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 181 ชุด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดส่งถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาตอบแบบ สอบถาม 2 สัปดาห์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจำนวน 181 ชุด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 181 ชุด ได้รับคืน 181 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ใช้การหาค่าประสิทธิสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 63.54 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.46 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 86.19 รองลงมา คือปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 6-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 รองลงมา ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.73 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 และประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.05 และตำแหน่งครู 181 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลของการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือการได้รับแรงจูงใจ และการสร้างทีมงาน ส่วนด้านที่มีภาพรวม อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การได้รับอำนาจ ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการได้รับอำนาจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือครูได้รับอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือผู้บริหารให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู และครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารตรวจสอบการทำงานของครูทุกคนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการได้รับโอกาส อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการ

อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบจากผลงานการทำงานอย่างยุติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ครูมีโอกาสได้ทำงานตามความสามารถของตนเอง

2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการได้รับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือผู้บริหารดำเนินการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิ ให้แก่ครูอย่างสะดวกรวดเร็ว รองลงมาคือผู้บริหารสร้างมิตรภาพความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู และผู้บริหารให้การเคารพการตัดสินใจของครูทุกคน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการดูแลสวัสดิการของครูทั้งในรายบุคคลและครอบครัว

2.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินงานแก่ผู้ร่วมงานในทุกเรื่อง รองลงมาคือบุคลากรสามารถตัดสินใจในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ และผู้บริหารมีการกระตุ้นเพื่อสร้างความรู้หรือรสนิยมในการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2.5 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือผู้บริหารสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ให้กับครู รองลงมาคือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผลงานของกลุ่ม และส่งเสริมให้ทีมงานค้นหาวิธีการทำงานที่ดี เหมาะสมกับลักษณะงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ มีโครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน

2.6 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รองลงมาคือครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน และครูมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่าย

งบประมาณประจำปีของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน

2.7 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ครูได้รับความช่วยเหลือ เพื่อสนับสนุนให้ได้รับมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น รองลงมาคือครูได้รับคำแนะนำขั้นตอนในการขอวิทยฐานะ และครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามหลักเกณฑ์ ส่วนด้านที่มีภาพรวมอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ มีวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3. ผลการศึกษาผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความภักดี รองลงมาคือ ความศรัทธา และความทุ่มเท ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการด้านความศรัทธามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ยอมรับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษา และมั่นใจว่านโยบายของสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่ดีได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ มีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3.2 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ไม่ยอมหยุดทำงานหากงานที่กำลังทำอยู่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา รองลงมาคือ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทุกครั้ง และยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ มองเห็นความสำคัญของงานส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล

3.3 ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความศรัทธาต่อสถานศึกษา รองลงมาคือ ต้องการที่จะให้สถานศึกษาพัฒนายิ่งขึ้นไป และไม่เคยคิดที่จะลาออกจากสถานศึกษาแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ คิดที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการศึกษาพบว่า การได้รับอำนาจ (X_1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_6) การได้รับโอกาส (X_2) การได้รับแรงจูงใจ (X_3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_7) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ์ (2547, น.162-167) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น.135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการมีกระบวนการจัดการภายในองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีกระบวนการการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์กรสอดคล้องกับ วินัย พลสิทธิ์ (2547, น.13-14) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคลากร ได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการให้อำนาจให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุกด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร

ทรัพยากรที่จำเป็นอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลทำให้เชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่าคุณค่ารู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน พร้อมทั้งจะสรรค์สร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย พลสิทธิ์ (2547, น.162-167) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น.135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการได้บริหารโดยยึดกระบวนการที่นำไปสู่การแสดงการตัดสินใจหรือได้ข้อสรุปโดยการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมวางแผนใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (เทศบาลนครสมุทรปราการ 2549, น. 73) สอดคล้องกับ อรุณ โคตรวงษา (2553, น. 67) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองจะต้องตัดสินใจเองและเมื่อใดจะให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นควรเป็นเรื่องที่มีผลกระทบกระเทือนต่อคนจำนวนมาก เช่น เรื่องเกี่ยวกับนโยบายและเรื่องที่ สำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเลือกวิธีการที่ จะให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และคุณสมบัติของครูแต่ละคนเพื่อให้ครูแต่ละคน

ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มความสามารถ อันจะเป็นผลทำให้การตัดสินใจนั้น มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1

3. ผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการได้รับอำนาจ มีค่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย พลสิทธิ์ (2547, น.162-167) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น.135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการได้รับอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มที่ มีการให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู ให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน แก่ครูตรวจสอบการทำงานของครูทุกคนอย่างเป็นระบบ อยู่เสมอ มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่ครูเมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้บริหารให้คำแนะนำที่ถูกต้องทันที มีการจัดระบบประมาณในโรงเรียนอย่างเหมาะสม โดยที่ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น รวมถึงครูประพฤติปฏิบัติในการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ และช่วยเพิ่มพูนพัฒนาพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ และใช้พลังอำนาจดังกล่าวทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่กับตนเอง และองค์กร (เทศบาลนครสมุทรปราการ, 2549, น. 76) โดยสอดคล้องกับ เลสชินเกอร์ และฮาเวนส์ (Laschinger & Havens, 1996, p. 28) กล่าวว่า การได้รับอำนาจ เป็นการได้รับส่งเสริมพลังอำนาจจากองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งอำนาจที่ได้รับองค์กรที่ เป็น

ทางการได้มาจากการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับ การทำงานที่เสี่ยงอันตรายงานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการนั้นเป็นอำนาจที่ มาจากการที่ บุคคลมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์กรผู้สนับสนุนผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการได้รับอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้าย

4. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น. 135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรืองใจ (2549, บทคัดย่อ) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนง เหล่าคุณธรรม (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีการสร้างบรรยากาศในองค์กรโดย มีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไปสอดคล้องกับ พณิชา ปรีชา (2547, น. 36) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกที่มีความแนบแน่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับในค่านิยม

และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งมีความเต็มใจที่จะทำประโยชน์แก่องค์กรและมีความต้องการที่จะคงสถานะของสมาชิกภาพขององค์กรเอาไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความภักดี มีค่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น.135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านความภักดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรืองใจ (2549, บทคัดย่อ) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนง เหล่าคุณธรรม (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราดด้านความภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการมีความรู้สึกดีต่อองค์กร แสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป การตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรพร้อมที่จะบอกคนอื่น ๆ ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้ายหรือลาออก และแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร แม้ว่าจะอยู่คนเดียวก็ตาม (เทศบาลนครสมุทรปราการ, 2549, น. 82) สอดคล้องกับ ชูเกียรติงานไว (2551, น. 22) กล่าวว่า ความจงรักภักดี ต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจจริงของบุคลากรที่แสดงให้เห็นว่าตนเองจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดิมนั้นโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน

หรือโอนหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่ องค์กรอื่นแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภาคภูมิใจในการที่จะได้เป็นสมาชิก ขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรเช่นเดียวกับ บุญช่วย คล้าเอม (2551, น. 4) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปโดยไม่ต้องลาออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นในด้านสวัสดิการและรายได้ที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ จำนง เหล่าคุณธรรม (2554, น. 5) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดี ต่อองค์กร เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความศรัทธา ผูกพัน และภาคภูมิใจ โดยไม่คิดที่จะออกจากการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ความภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่ได้รับความเชื่อถือและสนับสนุนจากชุมชน ความพึงพอใจในสวัสดิการของสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1

6. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความทุ่มเท มีค่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น. 135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต รื่นเรืองใจ (2549, บทคัดย่อ) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนง เหล่าคุณธรรม (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราดด้านความทุ่มเท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ มีความทุ่มเทให้ กับงาน มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน พร้อมยินดีที่จะ ทุ่มเทพลังความสามารถทั้งหมด มีความพยายามอย่างมาก เพื่อช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความเต็มใจ ที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนใน องค์การ (เทศบาลนครสมุทรปราการ, 2549, น. 82) สอดคล้อง กับ ชูเกียรติ งานไว (2551, น. 21-22) กล่าวว่า ความทุ่มเท เป็นการใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์การอย่าง เต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์การ ให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตอบรวมถึง การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ หรือ หมายถึง ความรู้สึกพอใจ สอดคล้องกับ บุญช่วย คล้าเอม (2551, น. 3) กล่าวว่า ความทุ่มเท เป็นความเต็มใจของ พนักงาน ที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิด และยอมสละเวลา ให้กับการทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบ ความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ ความผูกพันต่อ องค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความทุ่มเท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับ สุดท้าย เมื่อเทียบกับด้านอื่น

7. ผลการวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัด เทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โคตรวงษา (2553, น.135-143) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีความ สัมพันธ์ ในทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ทรรพนนท์ (2547, น. 117-119) การศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความ ผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์ มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรใจ (2549, บทคัดย่อ) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุกับ ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ ในทางบวกในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ เกิดการจัดการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้ ก็ด้วยฝีมือครูผู้เป็น บุคลากรสำคัญที่เปรียบเสมือนเสาหลักของระบบการศึกษา ไทยการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศให้เป็นพลเมือง ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังต้องอาศัยการทำงานของครู และการจะกระทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้อง มีพลังอำนาจในการทำงานในระดับสูง พลังของครูจะส่งผล ต่อการสร้างภูมิปัญญาอันกล้าแข็งให้กับเด็กนักเรียน ๆ คนให้ เป็นกำลังที่มีความสามารถในการพินิจพิจารณา และเลือกสรร สิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง ครอบครัวสังคมไทย อรุณ โคตรวงษา (2553, น. 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพ ของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดอำนาจ ให้อิสระในการ ตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับ บัญชารวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงานและ ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหา ต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์การมีความสำคัญ ต่อองค์การ ทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและระดับ องค์การ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจใน องค์การคือระบบโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การผู้บริหาร องค์การบุคลากรความสัมพันธ์ของคนในองค์การและ ลักษณะงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้การเสริมสร้างพลัง อำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

8. ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด เทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการได้ บริหารงานโดยเน้น กระบวนการจัดการภายในองค์การเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้มี ประสิทธิภาพ และกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคล สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การโดย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถ มีการปรับ

เปลี่ยนสภาพ แวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการสนับสนุนทรัพยากรข้อมูลข่าว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์การซึ่งผลการเสริมสร้างอำนาจให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมีความเป็นอิสระรู้สึกพึงพอใจในงานผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพและรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์การ (เทศบาลนครสมุทรปราการ, 2549, น. 83) สอดคล้องกับ วินัย พลสิทธิ์ (2547, น.13-14) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ นั้นเป็นการที่บุคลากรได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุกด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น อำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลทำให้เชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่ารู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงานพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ๆเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่แก่ครู ให้การช่วยเหลือและแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ครู ตรวจสอบการทำงานของครูทุกคนอย่างเป็นระบบอยู่เสมอมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาเผยแพร่แก่ครู เมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นผู้บริหารให้คำแนะนำที่ถูกต้องทันทีที่มีการจัดสรรงบประมาณในโรงเรียนอย่างเหมาะสมโดยที่ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น

2. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควร ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาให้ครูได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพิ่มพัฒนาศักยภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาส สร้างแรงจูงใจ สร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน รวมถึงให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนออกมาในลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

4. จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาให้ครูได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพิ่มพัฒนาศักยภาพทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้สึกที่ดี และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ควรศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

3. ควรศึกษาการสร้างทีมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

4. ควรศึกษาการสร้างภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ทรรพนนทน. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครีนครินทร์*. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- กุลหลาบ บึงไธย (2551). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี*.
- ชูเกียรติ งานไว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- เทศบาลนครสมุทรปราการ. (2549). *แผนพัฒนาเทศบาลนคร สมุทรปราการ พ.ศ. 2550-2552*. สมุทรปราการ: กองวิชาการและแผน เทศบาลนครสมุทรปราการ.
- บุญช่วย คล้าเอม. (2551). *ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลายแอนด์เซอร์วิสจำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- พนิดา ปรีชา. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด (มหาชน)*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร:สถาบันราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- วินัย พลสิทธิ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ดุษฎีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรุณ โคตรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, p. 489.
- Kanter, R. M. (1993). *Frontiers of management*. Boston: Mass A Harvard Business Review.
- Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1996). *Staff Nurse work empowerment and Percieved control over nursing practice*. *Journal of Nursing Administration*, 26, pp. 27-35.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday & et al. (1982). *Employee Organization Linkage, The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Steers R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.

ผู้เขียนบทความ

นายกมลวัช สุขศรีใส

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เลขที่ 422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

E-mail: kulawch@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญกร เอี่ยมพญา

และ ดร. นุสินธุ์ รุ่งเดช

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เลขที่ 422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000