

การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
TEACHERS' EMPOWERMENT AFFECTING TEACHERS'
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN GOVERNMENT
PRIMARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE

เอกนคร อัครธรรมโม/ AKENAKORN AUKKATHAMMO¹
พิชญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²
นภาพรณีย์ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 2) ศึกษา
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น
โดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เท่ากับ 0.97 และตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ 0.98
วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย
คุณลักษณะ ความรับผิดชอบ ข้อตกลงในความสำเร็จ การนิเทศตนเอง ทักษะ และโครงสร้างและระบบ
สนับสนุน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย
ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย โครงสร้างและระบบสนับสนุน (X_5) ความรับผิดชอบ (X_6) และข้อตกลงในความสำเร็จ (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 2.01 + 0.14 (X_5) + 0.22 (X_6) + 0.19 (X_3)$

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความผูกพันต่อองค์การ ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of teachers' empowerment; 2) identify the level of teachers' organizational commitment; and 3) analyze the teachers' empowerment affecting teachers' organizational commitment. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 322 teachers of government primary schools in Ratchaburi Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 to 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: part 1 teachers' empowerment was 0.97 and part 2 teachers' organizational commitment was 0.98. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the teachers' empowerment was at a high level. These aspects were character, accountability, win-win agreement, self-supervision, skills, and helpful structure and system.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' organizational commitment was at a high level. These aspects were affective commitment, continuance commitment, and normative commitment.

3. The teachers' empowerment in the aspects of helpful structure and system (X_5), accountability (X_6), and win-win agreement (X_3), together predicted the teachers' organizational commitment (Y_{tot}) at the percentage of 34.50 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 2.01 + 0.14 (X_5) + 0.22 (X_6) + 0.19 (X_3)$.

Keywords: empowerment, organizational commitment, primary education

บทนำ

ในสภาวะการณ์ของสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายใต้การแข่งขันเพื่อก้าวเข้าไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นโลกยุคไร้พรมแดน องค์การทุกแห่งหรือแม้แต่สถานศึกษาเองก็ต้องการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการที่องค์การใด ๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” หรือ “บุคลากร” ในองค์การนั้น ๆ ดังนั้นคนจึงเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และเป็นส่วนประกอบสำคัญให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การ และหากมีระบบพัฒนาที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมจะทำให้บุคลากรนั้นเกิดความสุข เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้วางกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศโดยให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวะการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558: 1)

องค์การหรือหน่วยงานต้องประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย และมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังที่ ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2556: 102) กล่าวว่า ในองค์การอาจพบว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรบางคนสามารถปรับตัวได้ดีให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย แต่บางคนก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนงานได้หรือบางคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่องค์การสูง มีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่บุคลากรบางคนเฉื่อยชาไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะในการทำงานต่าง ๆ ได้ไม่ดี อันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้ ดังนั้น บุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ตามกระบวนการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการและการควบคุม ส่วนที่ต่อเนื่องจากการจัดองค์การ ได้แก่ การที่จะแสวงหา

บุคลากรที่มีคุณภาพ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่อย่างไรให้เหมาะสม และสามารถพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง รวมเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management หรือ HRM) การจัดองค์การ ก็เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดองค์การ จึงเกี่ยวพันกับการจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งกระบวนการจัดคนเข้าทำงานนั้นรู้จักในนามของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่สำคัญจะทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การที่องค์การมีแผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นแผนระยะยาว แผนการ เหล่านี้จะสำเร็จลงได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีคุณภาพมารองรับ และองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็ต่อเมื่อมีแผนกลยุทธ์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง แผนทรัพยากร มนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลระดับต่าง ๆ ขององค์การ โดยเป็นการตอบสนอง ในระยะยาวแผนระยะยาวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทราบ เพราะจะต้องเตรียม บุคลากรรองรับงานดังกล่าวอย่างเหมาะสมต่อเวลาและต้นทุน แผนบุคลากรที่ตอบสนอง แผนกลยุทธ์ของกิจการจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังที่ พิชญาภา ยืนยาว (2552: 70) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องริบ ดำเนินการ พัฒนา ปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ การฝึกฝน การเพิ่มทักษะและปรับเปลี่ยน ทัศนคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเข้มแข็งในองค์การก็จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะรับต่อสภาพ ของการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมและระบบโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเสริมศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการแบ่งปันอำนาจที่มีอยู่ระหว่างผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา และ บุคลากรในองค์การ ดังที่สิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 166-167) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายถ่ายโอนอำนาจให้กับบุคลากรในองค์การ โดยมี การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถใน การทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ และจัดหาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเพียงพอ และเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงาน หรือ ขององค์การ และการเสริมสร้างให้กับบุคลากรก็เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่จะไปถึงจุดหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นการบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะจะส่งผลให้ บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์การ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ระดับ ผู้บริหาร และระดับองค์การ และเป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของ บุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเองเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้าง พลังอำนาจในองค์การ คือ การจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั่นเอง

ดังนั้น ในการบริหารงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เฉพาะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย ดังนั้นการจูงใจจึงมีประโยชน์ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่ของตนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนใจในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ และพึงพอใจที่จะทำงาน

จากที่ได้กล่าวมาจะพบว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งโรงเรียนก็เป็นองค์การ มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาซึ่งมีบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนก็คือ ครู ดังนั้น ครูจึงเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่ได้รับความคาดหวังอย่างสูงจากสังคมในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนโดยตรง ถ้าครูมีการโยกย้ายถ่ายโอนบ่อยย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาแน่นอน ดังที่ สูดาร์ตัน จอมคำสิงห์ (2552: 12-13) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์หรือวิธีการในการธำรงรักษาไว้หรือเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ และส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความเชื่อถ้อยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายถึงบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับ พบว่าทัศนคติด้านความผูกพันพัฒนาอย่างช้า ๆ และจะอยู่อย่างมั่นคง

สภาพปัญหาสถานการณ์ในการโยกย้ายของครูจึงมีส่วนในการส่งผลกระทบต่อโรงเรียนในภาพรวมทั้งทั่วประเทศ ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้ขอย้ายกรณีปกติของข้าราชการครูสายผู้สอนใหม่ ตามหลักเกณฑ์ ว16/2558 ทำให้ครูที่บรรจุใหม่จะต้องคงอยู่ปฏิบัติงานตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน ดังนั้น จึงทำให้ครูต้องคงอยู่ในโรงเรียนเป็นระยะเวลาอันยาวนานมากขึ้น จากเดิมที่เมื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจะใช้เวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา 2 ปี และเมื่อพ้นระยะเวลาดังกล่าวก็สามารถโยกย้ายได้ ซึ่งในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีก็เกิดสภาวะการโยกย้ายของครูเป็นจำนวนมากเช่นกัน ทำให้โรงเรียนบางแห่งขาดแคลนครูผู้สอน หรือครูผู้สอนไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าครูนับว่าเป็นปัจจัยหรือหัวใจของการจัดการศึกษาที่สำคัญ อันจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ สิ่งที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการพัฒนาทักษะ และความรู้ให้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหลายอย่าง เช่น ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลในองค์การ และความพอใจในงานของตนเอง จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย จงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอน อยู่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

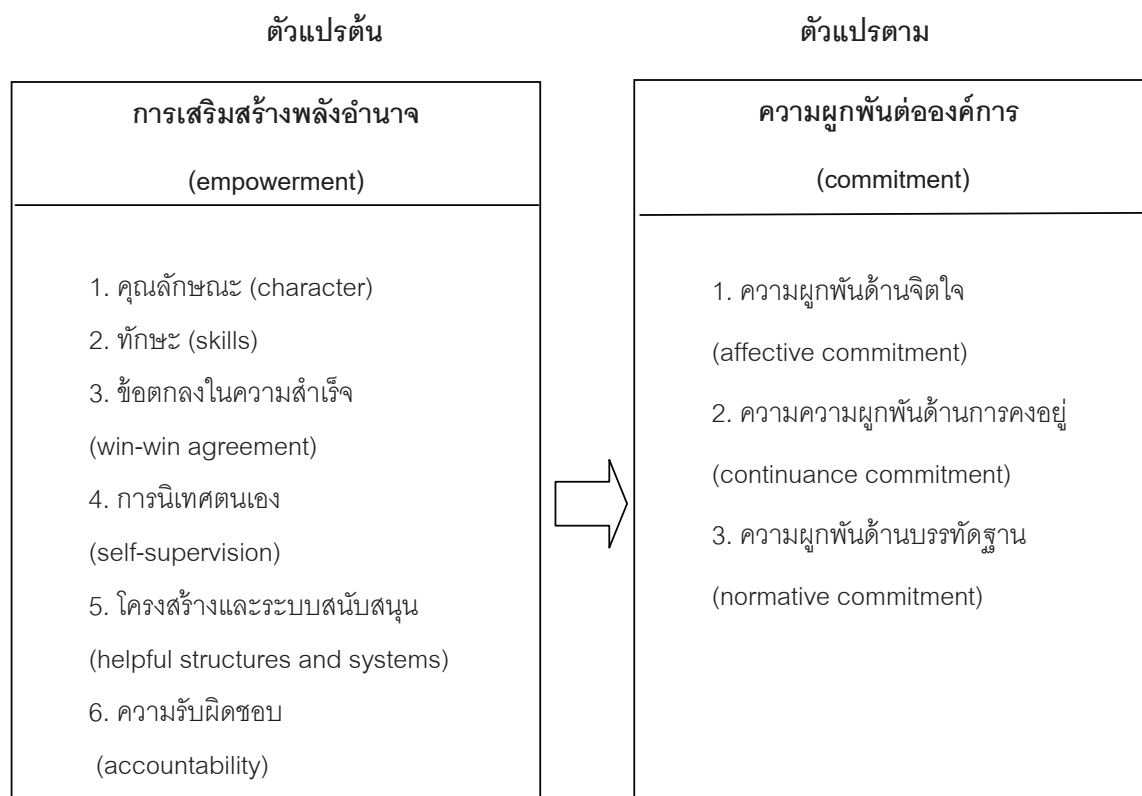
1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Covey (1992: 197) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะ 2) ทักษะ 3) ข้อตกลงในความสำเร็จ 4) การนิเทศตนเอง 5) โครงสร้างและระบบสนับสนุน และ 6) ความรับผิดชอบ

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์การของครู ของ Allen & Meyer (1990: 1-18) ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย คุณลักษณะ ทักษะ ข้อตกลงในความสำเร็จ การนิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบสนับสนุน และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยเพิ่มพูนศักยภาพของครูจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ ยึดมั่นกับงาน เห็นคุณค่าของเป้าหมายขององค์การ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนและองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะ (character) หมายถึง ครูได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะที่จำเป็นในด้านความรู้และความสามารถ ส่งเสริมด้านเจตคติและค่านิยมที่ดี ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และส่งเสริมด้านบุคลิกภาพทั้งทางกายและการแสดงออก

1.2 ทักษะ (skills) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครู โดยได้รับการส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการวางแผนและการจัดองค์การ และทักษะการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์การ

1.3 ข้อตกลงในความสำเร็จ (win-win agreement) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ ค่านิยม พันธกิจ วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4 การนิเทศตนเอง (self-supervision) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมความเป็นนักวิชาการในให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยการวางแผนโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติ เลือกรูปแบบวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสม และประเมินผลการพัฒนาตนเอง

1.5 โครงสร้างและระบบสนับสนุน (helpful structures and systems) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมในการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ โดยได้รับการสนับสนุนทรัพยากร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.6 ความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง ครูได้รับการส่งเสริมในการปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์การ (commitment) หมายถึง ทศนคติทางบวกของของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีที่มีต่อองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความภูมิใจ ตั้งใจ เต็มใจ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดี ความศรัทธาต่อองค์การ และพฤติกรรมที่แสดงออก ต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นห่วง ต่อกลุ่มบุคคลหรือกิจการ มีความทุ่มเทและเต็มใจที่อุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ แสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แสดงออกถึงความต้องการคงอยู่ในองค์การต่อไป บุคคลผู้มีความรู้สึกผูกพันสูงมักจะมี ความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวจะถูก แปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก มีความปรารถนา ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนี้ตลอดไปโดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ครูมีความรู้สึกถึงการเป็น สมาชิกในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมของ บุคลากรในองค์การ โดยปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป

2.2 ความความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพราะอยากอยู่ต่อ การรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องละทิ้งไปจาก องค์การ มีความพึงพอใจปัจจัยตอบแทน หรือสิ่งจูงใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยพฤติกรรมจะมีการแสดงออกอย่างต่อเนืองว่าจะคงอยู่กับองค์การต่อไป

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ครูมีความรู้สึก จงรักภักดี พึงพอใจในบรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ ข้าราชการครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ในปี การศึกษา 2559 จำแนกตามที่ตั้งของอำเภอ จำนวน 1,996 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551: 178-179) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของอำเภอ ได้ครูจำนวน 322 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ปากท่อ	267	43
2. เมืองราชบุรี	382	62
3. จอมบึง	236	38
4. วัดเพลง	34	6
5. สวนผึ้ง	164	26
6. บ้านคา	98	16
7. บ้านโป่ง	212	34
8. โพธาราม	286	46
9. บางแพ	144	23
10. ดำเนินสะดวก	173	28
รวม	1,996	322

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันต่อองค์กรของครู แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 75 ข้อ และกระทงคำถามความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 32 ข้อ แกะไข

ข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกาพันธ์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และคุณภาพด้านความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา ให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ ไปยังครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามในแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจและความผูกพันต่อองค์กรใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แสดงว่ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย คุณลักษณะ อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.44) ข้อตกลงในความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.47) การนิเทศตนเอง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.49) ทักษะ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.47) และโครงสร้างและระบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. คุณลักษณะ	4.40	0.41	มาก	1
2. ทักษะ	4.18	0.47	มาก	5
3. ข้อตกลงในความสำเร็จ	4.19	0.47	มาก	3
4. การนิเทศตนเอง	4.19	0.49	มาก	4
5. โครงสร้างและระบบสนับสนุน	4.09	0.58	มาก	6
6. ความรับผิดชอบ	4.35	0.44	มาก	2
รวม	4.97	0.36	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) ลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.44) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51) ตามลำดับดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

ความผูกพันต่อองค์การของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.36	0.43	มาก	1
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.21	0.51	มาก	3
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.36	0.44	มาก	2
รวม	4.31	0.38	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย โครงสร้างและระบบสนับสนุน (X_5) ความรับผิดชอบ (X_6) และข้อตกลงในความสำเร็จ (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.345 ซึ่งแสดงว่า โครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 34.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 2.01 + 0.14 (X_5) + 0.22(X_6) + 0.19(X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.22(Z_5) + 0.25(Z_6) + 0.23(Z_3)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	16.26	5.41	55.93**	.00
Residual	318	30.81	0.97		
Total	321	47.07			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	2.01		0.19	10.43**	.00
โครงสร้างและระบบสนับสนุน (X ₅)	0.14	0.22	0.43	3.31**	.00
ความรับผิดชอบ (X ₆)	0.22	0.25	0.51	4.23**	.00
ข้อตกลงในความสำเร็จ (X ₃)	0.19	0.23	0.47	4.02**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.588 R² = 0.345 SEE. = 0.311

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรีสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านข้อตกลงในความสำเร็จ ด้านการนิเทศตนเอง ด้านทักษะ และด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีส่วนช่วยในการเสริมศักยภาพของบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ อันมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานในองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเองให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยิวริตา ซาปัญญา (2554: 22-23) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อครู ทีมงาน โรงเรียน และชุมชน ซึ่งต่างมีส่วนในการช่วยสนับสนุนในการจัดการศึกษา

บรรลุตามจุดมุ่งหมายส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวัง ซึ่งการจะดำเนินการให้การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูบรรลุเป้าหมายนั้นในเบื้องต้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจในแนวความคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู อันประกอบด้วยแนวความคิดที่นำมาสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจตลอดจนกระทั่งถึงแนวความคิดในการนำ การเสริมสร้างพลังอำนาจมาสู่การปฏิบัติอย่างดี เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติ การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีระบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ สุรินทร์ (2553: 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมืองแม่สอด ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด สรุปผลโดยภาพรวมได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ทองน้อย (2556: 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพของครู สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และด้านความเป็นอิสระ ในการทำงาน ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหาร เห็นความสำคัญถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู ซึ่งก็เป็นการเสริมศักยภาพของบุคคลที่มี อยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเป็นการแบ่งปันอำนาจที่มีอยู่ระหว่างผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา และบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ เป็นการช่วยสนับสนุน ในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคล เกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย ของงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ นอกจากองค์การจะได้งานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือกันทำงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ กลยุทธ์เหล่านี้จะทำให้ บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และท้ายที่สุดจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษารัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความผูกพัน

ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกด้านจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับองค์การ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้เต็มความสามารถอันจะทำให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ แต่เมื่อบุคลากรในองค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำก็จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และการดำเนินงานขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติทางบวกของครูที่มีต่อองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความภูมิใจ ตั้งใจ เต็มใจ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดี ความศรัทธาต่อองค์การ และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเป็นห่วงต่อกลุ่มบุคคลหรือกิจการ มีความทุ่มเทและเต็มใจที่อุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ แสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแสดงออกถึงความต้องการคงอยู่ในองค์การต่อไป บุคคลผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงมักจะมีความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป และความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนี้ตลอดไปโดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนขององค์การว่าจะสามารถทำให้องค์การมีประสิทธิภาพหรือไม่ และยังเป็นตัวกำหนดการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของแต่ละองค์การที่จะต้องมียุทธวิธีต่าง ๆ ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติรัตน์ สมรูป (2555: 22) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า การที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์การ และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงออกทางด้านความคิดความรู้สึก และการแสดงออกในทางที่ดีของสมาชิก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ แอนศรี (2555: 65-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ จะเห็นได้ว่า ถ้าครูมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การและความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ จะส่งผลให้องค์การสามารถธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกด้านจิตใจที่อยากจะคงอยู่กับองค์การ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 34.50 ทั้งนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในระดับปฏิบัติงานและองค์การ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการเสริมแรงจิตใจในการทำงานของบุคคล รวมถึงการสร้างพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ คือ การจูงใจในการทำงานและเมื่อครูมีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว ย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของอุไรวรรณ ชัลตัน (2551: 6) ได้สรุปแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจอันมีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ การส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักในคุณค่าแห่งตน มีความพึงพอใจในงาน สามารถแก้ปัญหาโดยจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ ยึดมั่นผูกพันของค์การ ใฝ่หาใจผู้ร่วมงาน และมีความสามารถในการให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีส่วนในการทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือเมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเหมาะสมแล้ว ครูจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การอันจะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ และคงอยู่ในองค์การต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ โคตรวงษา (2553: 135-143) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของยูริคา ซาปัญญา (2554: 319-320) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อคนในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะ ทักษะ และการนิเทศตนเองไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้คงเป็นเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านคุณลักษณะทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นความรู้และความสามารถ เจตคติ และคุณธรรม และจริยธรรม บุคลิกภาพทั้งทางกายและการแสดงออกซึ่งครูมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่แล้วไม่ว่าจะปฏิบัติงานในองค์การแห่งใดครูก็มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่แล้วการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านทักษะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศักยภาพในการทำงานของครู ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการวางแผนและการจัดองค์การ และทักษะการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์การ การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ปกติของครูอยู่แล้ว และเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความเจริญก้าวหน้าทำให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเองสะดวกสบายมากขึ้น และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการนิเทศตนเอง ซึ่งไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง การกำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติ การเลือกใช้เทคนิควิธีในการพัฒนาที่เหมาะสม การประเมินผลการพัฒนาเป็นสิ่งที่ครูได้รับการส่งเสริมความเป็นนักวิชาการซึ่งการนิเทศตนเองนี้เป็นสิ่งที่ครูได้รายงานการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกปี อีกทั้งครูสามารถเลือกที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นหรือไม่พัฒนาก็ได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อครูแต่ประการใดมากนัก จึงขึ้นอยู่กับความต้องการส่วนบุคคลมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการส่งเสริมในเรื่องการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ การสนับสนุนทรัพยากร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือค่ายก่งขมเขยเมื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการระดมทรัพยากรทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กรเข้ามาช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเห็นว่าองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความมั่นคงและเป็นทางเลือกที่ดี และส่งเสริมในด้านความสะดวกที่ได้รับในการเบิกค่าสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร

1.3 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านการพัฒนา ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน การพัฒนา ด้านโครงสร้างและระบบสนับสนุน โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการส่งเสริมในการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำวิจัยและวิทยฐานะ ด้านความรับผิดชอบ โดยส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านข้อตกลงในความสำเร็จ โดยส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ ค่านิยม พันธกิจ วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพ และติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

สรุป

การเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งได้แก่ โครงสร้างและระบบสนับสนุน ความรับผิดชอบ และข้อตกลงในความสำเร็จ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 34.50

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ แอ่นศรี. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). หลักการจัดการ องค์กรและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติรัตน์ สมรูป. (2555). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสาย อำเภوتا่สาย จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2552). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศิริรัตน์ สุรินทร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). **ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ ทองน้อย. (2556). **การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรุณ โคตรวงษา. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อุไรวรรณ ชัดตัน. (2551). **การศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990, March). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Covey, S. R. (1992). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster.