

การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Teacher empowerment affecting morale related to work performance
of teachers in schools under the office of Pathum Thani
Primary Education Service Area 2

ดาร์รัตน์ อ้นถาวร*

(Dararat Ontavorn)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 และ 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู เท่ากับ 0.97 และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและการยอมรับ และการได้รับทรัพยากร
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสำเร็จในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร และสวัสดิการและผลตอบแทน
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (X_5) การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X_2) การได้รับความก้าวหน้าในงาน (X_4) และการได้รับรางวัลและการยอมรับ (X_6)

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร. นภาเดช บุญเชิดชู และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญภา ยืนยาว

This Master of Education in Educational Administration Faculty of Education Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

Corresponding author : dararataa1154@gmail.com

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย

$$\text{คือ } \hat{Y}_{tot} = 1.00 + 0.23 (X_5) + 0.18 (X_2) + 0.20 (X_4) + 0.11 (X_6)$$

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aim to 1. Study the level of teachers' empowerment; 2) Identify the level of teachers' morale in work performance; and 3. Analyze the teachers' empowerment affecting teachers' morale in work performance. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by size, was 297 teachers of government schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: teachers' empowerment was 0.97 and teachers' morale in work performance was 0.94. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The research found that 1. Overall and in specific aspects, the teachers' empowerment was at a high level. They were, ranked from the highest to the lowest, advancement, increase competence and skill, support, information, reward and recognition, and resources. 2. Overall and in specific aspects, the teachers' morale in work performance was at a high level. They were, ranked from the highest to the lowest, achievement, working condition, company policy and administration, and benefits and reward. 3. The teachers' empowerment in the aspects of increase competence and skill (X_5), information (X_2), advancement (X_4), and reward and recognition (X_6), together predicted the teachers' morale in work performance (Y_{tot}) at the percentage of 62.60 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.00 + 0.23 (X_5) + 0.18 (X_2) + 0.20 (X_4) + 0.11 (X_6)$.

Keywords: Empowerment, Morale in work performance, Primary education

Article history: Received 6 March 2019

Revised 27 April 2019

Accepted 29 April 2019

1. บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันนี้ อยู่ในช่วงสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศไทยต้องผลักดันในด้านต่าง ๆ อย่างเร่งด่วน รวมทั้งด้านการศึกษา ซึ่งการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะการศึกษานั้นถือเป็นกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทันต่อ ทิศทางของกระแสโลก เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564: 4) ที่กล่าวว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะ ที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม

การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ เพราะถ้าบุคลากรได้รับการบำรุงขวัญกำลังใจที่ดี จะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร จึงต้องมีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อรักษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการและยังส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานนั้น ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความสำคัญมากและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จทั้งของตนเองและของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของครูนั้น ทำให้ครูเกิดพลังในการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ความต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายคือ “คน” ซึ่งนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมาก กับทุก ๆ องค์กร ซึ่งโรงเรียนถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญ คือ การพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนั้น “ครู” จึงเป็นบุคลากรสำคัญในกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการที่จะทำให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ครูต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างพลังในการทำงาน ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานต่าง ๆ ในด้านการศึกษาให้บรรลุตามความมุ่งหมาย ทั้งผู้เรียน และสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริม และบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีอยู่เสมอ เพราะถ้ามีการบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีอยู่เสมอ จะทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร

ปัญหาการขาดแคลนครู พบว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาสภาวะขาดแคลนครู ถือเป็นปัญหาสำคัญของการศึกษาไทย ในระยะ 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2557-2562) จะมีภาวะการขาดแคลนครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด (early retirement) ทั้งนี้เนื่องมาจากครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าโครงการดังกล่าว จำนวนมากถึง 59,384 คน แต่ได้รับคืนอัตรากำลัง จำนวน 18,042 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.86 ของอัตรากำลังที่จะเกษียณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 59) ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงดำเนินการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อป้องกันสภาวะการขาดแคลนครูที่กำลังประสบปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และเป้าหมายของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2560: 43)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กัณฑ์พิชญา ศิริพุ่มซ้อน (2555: 11-12) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยมีการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา การให้อิสระในการตัดสินใจ การได้รับโอกาสได้รับความไว้วางใจ และสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้บริหาร หรือองค์กร และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

นวิยา ผ่องพรรณ (2557: 7) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและการได้รับโอกาสจะช่วยเพิ่มพูนความสามารถในตนเอง เพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มความผูกพันต่อ

องค์กร ซึ่งผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงาน การเข้าถึงสารสนเทศในงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การเข้าถึงทรัพยากร การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างอิสระ

น้ำฝน ใจดี (2558: 12) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการจัดกระทำ หรือให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียน ให้ครูสามารถรับรู้ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง หรือความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่

สถาพร ภูบาลเช้า (2559: 7) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการพัฒนาให้ครู ได้รับการเสริมสร้างความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพจากผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ถ่ายทอดอำนาจ การให้โอกาส สร้างแรงจูงใจ สร้างทีมงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Kanter (1977a: 8) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง เป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มของอำนาจ ซึ่งถ้ามีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพหลายแง่มุม และผลที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกไร้อำนาจ อันจะทำให้เกิดประโยชน์ในแง่ที่มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่มากขึ้น แม้ว่าจะเป็นเพียงบุคลากรไม่ใช่ผู้บริหาร เครื่องมือในการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงทรัพยากร และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

Conger & Kanungo (1988: 474) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง เป็นการมอบอำนาจ หรือการมีส่วนร่วม การเพิ่มพูนความรู้สึกรับรู้ความสามารถของตนเองให้กับบุคลากรในองค์กร โดยการระบุเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดความไร้อำนาจและการกำจัดสิ่งเหล่านั้นออกไป ด้วยวิธีการปฏิบัติขององค์กรเอง และวิธีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สฎายุ อีระวนิชตระกูล (2556: 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคลากรที่มาจากหลายปัจจัยที่เข้ามากระทบความรู้สึก โดยขวัญกำลังใจสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ หากขวัญกำลังใจเป็นไปในทางบวก พฤติกรรมที่ตามมาจะเป็นพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น กระตือรือร้น เอาใจใส่ ทุ่มเท มุ่งมั่น รวมไปถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเอง ในทางตรงกันข้ามถ้าขวัญกำลังใจเป็นไปในทางลบ พฤติกรรมที่ตามมาจะเป็นพฤติกรรมในเชิงลบ เช่น เฉื่อยชา ปล่อยปละเลเลงาน ไม่รับผิดชอบต่องานที่มอบหมาย ขาดความใส่ใจในงานและลดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรลงไป

ปาณิสสา เสนาวงศ์ (2557: 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล เป็นสภาพทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูง จะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจและ

กระตือรือร้นในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีขวัญกำลังใจต่ำจะขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา ไม่เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ซึ่งผลของความรู้สึกนึกคิดจะส่งผลถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

วรุตม์ บริบูรณ์วิทยา (2558: 4) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่พบอยู่ภายในสภาพจิตใจ เป็นสภาพทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับความสามารถ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคง และด้านการปกครอง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน

วิภา แซ่อึ้ง (2559: 16) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพะในการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคคลรักษาหรือคงไว้ ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่อุทิศเวลาและแรงกายในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ตั้งไว้

เพียว หน่อเล็ก (2560: 6) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพะด้านของจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ กระตือรือร้น ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็น คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการได้ร่วมงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีและภาคภูมิใจ โดยสามารถมองข้ามปัญหา และความขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพของครู โดยการสร้างแรงกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจจากความรู้สึกภายในบุคคล โดยการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจในการตัดสินใจ อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และมอบโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กร ตามแนวคิดของ Kanter (1997b: 65-74) ประกอบด้วย

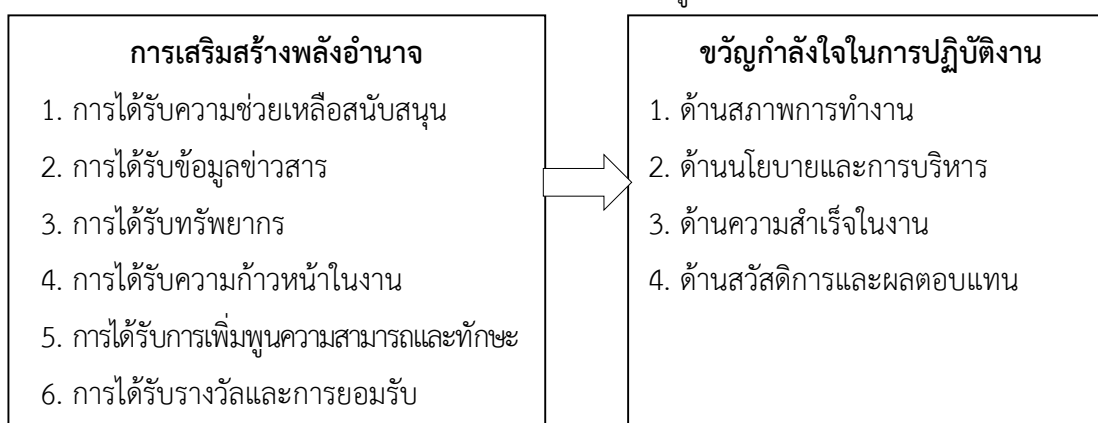
1. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (support)
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information)
3. การได้รับทรัพยากร (resources)
4. การได้รับความก้าวหน้าในงาน (advancement)
5. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (increase competence and skill)
6. การได้รับรางวัลและการยอมรับ (reward and recognition)

การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกนึกคิดของครูที่แสดงพฤติกรรมต่อสภาพแวดล้อม

หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีความหมายใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน (working condition) ด้านนโยบายและการบริหาร (company policy and administration) ด้านความสำเร็จในงาน (achievement) และด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (benefits and reward)

กรอบแนวความคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวความคิดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ได้แก่ ครูในสถานศึกษาที่เป็นของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2561 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้ครู จำนวน 1,338 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 179) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้ครู จำนวน 297 คน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	51	11
โรงเรียนขนาดกลาง	591	131
โรงเรียนขนาดใหญ่	274	61
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	422	94
รวม	1,338	297

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูจำแนกตามตัวแปรตามองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตัวแปรตามองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.40) มีอายุน้อยกว่า 35 ปี (ร้อยละ 48.50) มีวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 80.10) มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 44.80) และขนาดของสถานศึกษาส่วนมากอยู่ในขนาดกลาง (ร้อยละ 44.10)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	4.30	0.53	มาก	3
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.28	0.58	มาก	4
3. การได้รับทรัพยากร	4.19	0.64	มาก	6
4. การได้รับความก้าวหน้าในงาน	4.34	0.59	มาก	1
5. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	4.32	0.59	มาก	2
6. การได้รับรางวัลและการยอมรับ	4.25	0.76	มาก	5
รวม	4.28	0.53	มาก	

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการได้รับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและการยอมรับ และการได้รับทรัพยากร ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพการทำงาน	4.26	0.56	มาก	2
2. นโยบายและการบริหาร	4.24	0.60	มาก	3
3. ความสำเร็จในงาน	4.35	0.53	มาก	1
4. สวัสดิการและผลตอบแทน	4.01	0.76	มาก	4
รวม	4.23	0.51	มาก	

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
 ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (X_1)	การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X_2)	การได้รับทรัพยากร (X_3)	การได้รับความก้าวหน้าในงาน (X_4)	การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (X_5)	การได้รับรางวัลและการยอมรับ (X_6)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})
การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (X_1)	1.00						
การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X_2)	0.74**	1.00					
การได้รับทรัพยากร (X_3)	0.73**	0.75**	1.00				
การได้รับความก้าวหน้าในงาน (X_4)	0.69**	0.65**	0.73**	1.00			
การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (X_5)	0.68**	0.65**	0.71**	0.81**	1.00		
การได้รับรางวัลและการยอมรับ (X_6)	0.63**	0.64**	0.70**	0.69**	0.75**	1.00	
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})	0.66**	0.65**	0.68**	0.71**	0.73**	0.68**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.63-0.81 ทั้งนี้พบขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงกว่า 0.80 จำนวน 1 คู่ จึงตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรมีค่า Tolerance มากกว่า 0.10 และมีค่า VIF ไม่เกิน 10 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรสังเกตได้ไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยอนุมานว่าตัวแปรทุกตัวไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่เกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.65-0.73

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	49.26	12.31	122.32**	.00
Residual	292	29.39	0.10		
Total	296	78.65			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	1.00		0.15	6.82**	.00
การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (X ₅)	0.23	0.27	0.06	3.96**	.00
การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X ₂)	0.18	0.21	0.04	4.19**	.00
การได้รับความก้าวหน้าในงาน (X ₄)	0.20	0.23	0.05	3.55**	.00
การได้รับรางวัลและการยอมรับ (X ₆)	0.11	0.17	0.03	2.96**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.791 R² = 0.626 SEE. = 0.317

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (X₅) การได้รับข้อมูลข่าวสาร (X₂) การได้รับความก้าวหน้าในงาน (X₄) และการได้รับรางวัลและการยอมรับ (X₆) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.626 ซึ่งแสดงว่า การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความก้าวหน้าในงาน และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา และสามารถทำนายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 62.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.00 + 0.23(X_5) + 0.18(X_2) + 0.20(X_4) + 0.11(X_6)$$

และสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.27(Z_5) + 0.21(Z_2) + 0.23(Z_4) + 0.17(Z_6)$$

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับรางวัลและการยอมรับ และการได้รับทรัพยากร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประจักษ์ วงษ์ศรีวอ (2555: 86-89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 พบว่า ครูในสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สรุปผลโดยภาพรวมได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ทองน้อย (2556: 83-84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพของครู สมรรถภาพในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพเพชร วงศ์หาญ (2559: 49-51) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา แซ่ฮึ้ง (2560: 59-61) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายของโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 62.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wunder (1997: 72-88) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจและชุมชนระดับมืออาชีพ ภาวะสุขภาพจิตของครู แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การเพิ่มขีดความสามารถของครูทางชุมชนวิชาชีพ และทฤษฎีการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีอุดมการณ์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมจัดการของตนเอง การมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่สูงขึ้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบลำดับขั้น พบว่า 1) มีการเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของครู และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความรู้สึกของครูในชุมชนทางวิชาชีพมีการเชื่อมโยงในระดับมากกับระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกินกว่าปกติ และการขาดการสอนน้อยลง 3) ความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่เข้มแข็งมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงมากกว่าการรับรู้ด้านความรู้ความสามารถ 4) สถานะของชนกลุ่มน้อยมีการเชื่อมโยงในระดับมากกับระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป และมีความมุ่งมั่น 5) ครูเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานเกินวันทำงานปกติ 6) ผลบวกของการเสริมสร้างพลังอำนาจและชุมชนวิชาชีพมีความสำคัญมากกว่าสมรรถนะแต่ละระดับในด้านต่าง ๆ ของครู และ 7) ครูในโรงเรียนของรัฐกำลังให้ความสนใจกับการส่งเสริมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jones (2000: 46-49) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับตามที่ครูต้องการได้รับ และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความสัมพันธ์กันระหว่างมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการได้รับทรัพยากร อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในด้านการได้รับทรัพยากร โดยการส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และมีระบบการบริหารทรัพยากร

เพื่อการจัดการศึกษา โดยให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน เพราะเป็นแนวทางสำคัญอันจะนำองค์กรทางการศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูในด้านสวัสดิการและผลตอบแทน โดยการส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ครูได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร จัดให้มีที่พักอาศัยสำหรับครูที่มีภูมิลำเนาไกล ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา และจัดหาทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความก้าวหน้าในงาน และการได้รับรางวัลและการยอมรับเป็นปัจจัยส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมครูให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเสมอ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูรัก ศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง และจัดหารางวัล สิ่งตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ เพื่อตอบแทนให้กับครูที่ปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ นี้ ส่งผลให้ครูเกิดแรงผลักดัน เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในมิติด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ทั้งในรูปแบบการท้าววิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู รวมถึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อค้นหาข้อค้นพบเพิ่มเติมในการในการเสริมพลังอำนาจ และทำให้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์ฐพิชญา ศิริพุ่มซ้อน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและมีคุณค่าในตนเองต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของวันวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีมและการธำรงรักษาบุคลากรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- น้ำฝน ใจดี. (2558). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประจักษ์ วงษ์ศรีวอ. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูสถาบันอาชีวศึกษา สังกัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประไพเพชร วงศ์หาญ. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาณิสสา เสนาวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรุตม บริบูรณ์วิทยา. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธัญญาประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภา แซ่ฮึ้ง. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สญาญ์ อีระวนิชตระกูล. (2556). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).ชลบุรี: โรงพิมพ์กราฟฟิคซีดี.
- สถาพร ภูบาลเช้า. (2559). **การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. มุกดาหาร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2557). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทฤษฎีการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ ทองน้อย. (2556). **การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process. Integrating theory and practice. *Academy of management Review*, 13 (3), 471-182.
- Jones, S. D. (2000). **Teacher empowerment and teacher morale**. Doctor of Education. South Carolina State University.
- Kanter, R. M. (1977a). **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1997b). **Frontiers of management**. New York: Harvard Business Review.
- Wunder, K. M. (1997). **Empowerment and professional community: Keys to teacher efficacy, motivation, and morale**. Doctor of Philosophy. The Pennsylvania State University.