



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Relationship between Empowerment of School Administrators and Work Performance
Satisfaction of Municipal School Teachers under Hua Hin Municipality, Prachuap Khiri Khan Province

สุธามาศ สังเวย (Suthamas Sangchery)¹ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (Ketkanok Urwongse)²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครู
สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน (2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน และ (3) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จำนวน 113 คน ได้มาโดยการสุ่ม
อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง
เท่ากับ .87 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การเสริมพลังอำนาจ ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน ครูเทศบาล

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช suthamas_nan@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ketkanok.urw@stou.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of empowerment provided by school administrators for teachers under Hua Hin Municipality; (2) to study the level of work performance satisfaction of teachers under Hua Hin Municipality ; and (3) to study the level relationship between empowerment of school administrators and the level of work performance satisfaction of teachers under Hua Hin Municipality. The research sample consisted of 113 teachers under Hua Hin Municipality, Prachuap Khiri Khan Province, obtained by simple random sampling. The employed research instruments were a questionnaire on empowerment of school administrator with reliability coefficients of .87 and a questionnaire on work performance satisfaction of teacher with reliability coefficients of .90. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation. Research findings showed that (1) both the overall and by-aspect elements of empowerment by administrators of schools under Hua Hin Municipality were rated at the high level; (2) both the overall and by-aspect elements of work performance satisfaction of teachers under Hua Hin Municipality were rated at the high level; and (3) the empowerment by school administrators under Hua Hin Municipality correlated positively with overall work performance satisfaction of teachers at the high level, which was significant at the .05 level.

Keywords: Empowerment, Satisfaction, Work performance, Municipal school teacher



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วิธีการ สภาพการณ์ที่ส่งผลกระทบกันทำให้เกิดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลระดับหนึ่งพัฒนาเพิ่มพูนหรือพัฒนาเป็นพลังความสามารถด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปรากฏผลทางความคิด การกระทำ และ ผลงานที่เป็นประโยชน์กับบุคคลองค์กร และสิ่งแวดล้อม (วินัย พลสิทธิ์, 2547, น. บทนำ) ดังที่ Spreizer (1995, p. 1442) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้การเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและยินยอมให้บุคลากรมีการเติบโต โดยผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงโอกาสได้ง่ายด้วยการให้ข่าวสารข้อมูล มีการสนับสนุนให้ทรัพยากร ให้โอกาสเพียงพอ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้บุคลากรนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งส่งผลต่อความเชื่อมั่น มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน (Kanter, 1993) ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจให้ครู จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมพลังอำนาจให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน และการเสริมพลังอำนาจให้กับครู น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lashcinger และคณะ (2004) ที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้างเป็นส่วนที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของครู ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าตนมีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง เป็นต้น ในปีการศึกษา 2556 ที่ผ่านมารองเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหินมีปริมาณนักเรียนเข้าเรียนที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทำให้มีครูไม่เพียงพอ ประสบปัญหาขาดแคลนครูซึ่งครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่สอนหลายชั้นเรียน และไม่สามารถจัดครูให้สอนตรงความรู้ความสามารถได้ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ครูแต่ละคนสอนหลายวิชา อีกทั้งยังได้รับงานอื่นๆนอกเหนือการสอนอีกด้วย จึงทำให้เป็นปัญหากับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของเทศบาล ซึ่งพบว่าครูและบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะครูที่ต้องรับผิดชอบงานการเรียนการสอนและงานอื่น ที่ได้รับมอบหมายจากเทศบาลและงานที่ต้องดำเนินการร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีความขาดแคลนครูในบางวิชาเอก โดยเฉพาะวิชาหลัก (เก็จนก เอื้อวงศ์, 2553, น.184) นอกจากนี้ปัจจุบันครูยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกระดับชั้นในสังคม ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งนี้เพราะครูส่วนใหญ่มีอาชีพที่มีรายได้เพียงด้านเดียวและยังเป็นค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเดียวกัน ไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ครูบางคนจึงต้องการเปลี่ยนอาชีพไปดำรงชีวิตในสายงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงและที่น่าพอใจกว่า จึงทำให้มีครูบางคนท้อถอย หหมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงาน ตัดสินใจลาออกรายการก่อนเกษียณอายุ ซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของครูโดยตรง ในประเด็นดังกล่าวผู้บริหารควรแสดงบทบาทที่จะส่งเสริมและสร้างความพึงพอใจให้กับครู การสนับสนุนและเสริมพลังอำนาจให้กับครู ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องและช่วยจูงใจให้ครู



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ผู้วิจัย จึงมีความต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ครู และเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะนำไปเป็นแนวทางในการเสริมพลังอำนาจเพื่อสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครู สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

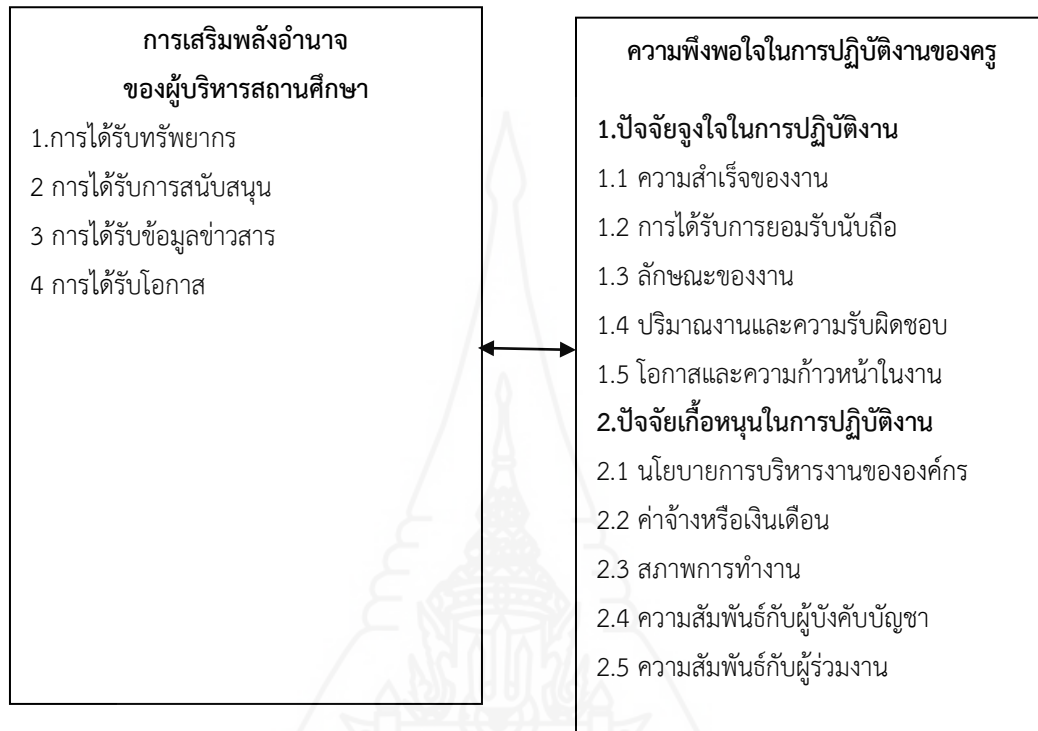
ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยได้กำหนดตัวแปรเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของแคนเตอร์ (Kanter, 1993) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับทรัพยากร 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร และ 4) การได้รับโอกาส
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีจิตใจ-เงื่อนไขของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and others, 1959) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ปริมาณงานและความรับผิดชอบ 5) โอกาสและความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารงานขององค์กร 2) ค่าจ้างหรือเงินเดือน 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนำเสนอตั้งภาพที่ 1.1



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 160 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43) ได้จำนวน 113 คน และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 และมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

1. ระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับทรัพยากร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม

ข้อที่	การเสริมพลังอำนาจ	ระดับการเสริมพลังอำนาจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การได้รับทรัพยากร	4.03	0.58	มาก
2	การได้รับการสนับสนุน	4.09	0.67	มาก
3	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.08	0.65	มาก
4	การได้รับโอกาส	4.06	0.63	มาก
รวม		4.07	0.58	มาก

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับปัจจัย
 จูงใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะของงาน
 ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.63)
 และปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.61)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$,
 S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุน อยู่
 ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) และด้าน
 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.62) ดังแสดงในตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมือง
 หัวหิน ในภาพรวม

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1	ความสำเร็จในงาน	4.11	0.55	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.04	0.63	มาก
3	ลักษณะของงาน	4.19	0.61	มาก
4	ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.04	0.61	มาก
5	โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	4.09	0.66	มาก
รวม		4.09	0.55	มาก
ปัจจัยเกื้อหนุน				
1	นโยบายการบริหารงานขององค์กร	4.07	0.65	มาก
2	ค่าจ้างหรือเงินเดือน	4.18	0.61	มาก
3	สภาพการทำงาน	3.98	0.62	มาก
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.16	0.64	มาก
5	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.21	0.61	มาก
รวม		4.12	0.53	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .721 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .753 ส่วนการได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .668, .647 และ .582 ตามลำดับ

3.2 การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .828 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับอำนาจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ที่ระดับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

นัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .798, .794 และ .765 ตามลำดับ ส่วนการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .694

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา				
	ด้านการได้รับ ทรัพยากร	ด้านการได้รับ การสนับสนุน	ด้านการได้รับ ข้อมูลข่าวสาร	ด้านการได้รับ อำนาจ	รวม
ปัจจัยจูงใจ					
1 ความสำเร็จในงาน	.545**	.594**	.416**	.481**	.553**
2 การได้รับการยอมรับนับ ถือ	.513**	.627**	.467**	.535**	.583**
3 สภาพการทำงาน	.643**	.735**	.648**	.650**	.728**
4 ปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	.617**	.654**	.524**	.575**	.643**
5 โอกาสและความก้าวหน้า ในงาน	.687**	.773**	.560**	.664**	.729**
รวม	.668**	.753**	.582**	.647**	.721**
ปัจจัยเกื้อหนุน					
1นโยบายการบริหารของ องค์กร	.737**	.704**	.640**	.639**	.737**
2 ค่าจ้างหรือเงินเดือน	.747**	.758**	.632**	.709**	.772**
3 สภาพการทำงาน	.605**	.515**	.445**	.517**	.563**
4 ความสัมพันธ์กับผู้ บังคับบัญชา	.695**	.750**	.595**	.685**	.740**
5.ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.594**	.667**	.643**	.710**	.711**
รวม	.794**	.798**	.694**	.765**	.828**



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลเมืองหัวหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารให้ครูนำเสนอกิจกรรม โครงการพิเศษที่ครูมีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ซึ่งบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2558 และการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อครู ให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูนั้น ซึ่งตรงนี้แสดงถึงว่าผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reitzug (1994) พบว่า การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูได้เปลี่ยนวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติมาเป็นการจัดสภาพประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติ ให้การสนับสนุนและนำความคิดเห็นของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจในงานของตนเอง รักงาน งานที่ทำประสบผลสำเร็จ และงานได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเห็นได้จากการที่ครูได้รับประกาศเกียรติคุณ โดยได้รับรางวัลเกียรติบัตร และเข็มเชิดชูเกียรติ ในวันครูของทุกปี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ รางวัลที่ได้รับได้แก่ รางวัลหนึ่งแสนครูดี ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวน 29 คน รางวัลครูผู้สอนดีเด่นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวน 6 คน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rethmeyer (1977) พบว่า ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน จึงเป็นผลทำให้งานประสบความสำเร็จ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ เนื่องจากครูมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ครูและผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานและกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร โคตรภูเวียง (2551, น. 73-74) ที่พบว่า ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความพึงพอใจนี้จะเป็นส่วนจูงใจให้ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานส่งผลทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า

3. จากผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการได้รับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ครูจึงได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการงานหรือเรื่องส่วนตัวจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reitzug (1994) พบว่า การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูได้เปลี่ยนวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติมาเป็นการจัดสภาพประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติ ให้การสนับสนุนและนำความคิดเห็นของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุหลาบ บึงไสย (2551 ,น.3) ที่พบว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ระบบโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารองค์การ บุคลากร ความสัมพันธ์ของคนในองค์การและลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับการเสริมพลังอำนาจตามความคิดของ Kanter (1993) และ Lashinger และคณะ (2004) พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้างเป็นส่วนที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ และการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของครู ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าตนมีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตตนิมาสาขัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางมีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 จากข้อค้นพบที่พบว่าการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารควรจัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูอย่างเพียงพอ และงบประมาณที่ผู้บริหารจัดสรรเพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มงาน ต้องมีความเหมาะสม

2) ผู้บริหารควรให้เวลาที่เหมาะสมกับภาระงานในการปฏิบัติงานของครู

1.2 จากข้อค้นพบที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงานและห้องปฏิบัติการต่างๆให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ

2) เทศบาลเมืองหัวหิน ควรให้งบประมาณในการจัดสรร เพื่อให้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดี และเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

1.3 จากข้อค้นพบที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการได้รับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้การสนับสนุนครูให้มากยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้าน
- 2) เทศบาลเมืองหัวหิน ควรมีนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครูให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและมีความหลากหลาย ควรมีการศึกษา ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาการเสริมพลังอำนาจโดยใช้ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจอื่นๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ เช่น ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของคอนเจอร์และคาร์นูกิ ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของโทมัสและเวลเฮาส์ และทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจของสพริสเซอร์

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2.3 ควรดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน

เอกสารอ้างอิง

- กุหลาบ บึงไธย์. (2551). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2553). *รายงานการวิจัยประเมินผล การจัดการศึกษาของเทศบาล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร โคตรภูเวียง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วินัย พลสิทธิ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร
- รัตตมนี มาสาซ้าย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต19 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 527-545.
- Reitzug, Ulrich C. (1994, Summer). "A Case Study of Empowering Principal Behavior,"



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

American Educational Research Journal. 31 (2): 283-307.

Rethmer, Curtis I. (1977). "Job satisfaction of school district maintenance craftsmen"

Abstracts International. 36 (11) (May 1977): 7112-A

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5):1442-1465.

