

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1  
Factors Affecting to Hard-working of Teacher's Operation in Extra Large  
Secondary Schools under The Secondary Educational Service area  
Office 1

อาจันต์ แซ่ฮุ้น<sup>1</sup> สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 330 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.281-0.896 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.965-0.985 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเชี่ยวชาญ และด้านพึงพา มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันสูงสุด ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.98$ ) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ( $\bar{X} = 3.95$ ) 3. วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.95$ ) 4. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) 5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยตัวแปรทั้ง 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .489 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .239 โดยมีค่า

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup> (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.) อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความคาดเคลื่อนการพยากรณ์เท่ากับ .511 สร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.955 + .144 (X_2) + .420 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .151 (Z_{X_2}) + .390 (Z_{X_3})$$

**คำสำคัญ:** ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู, โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

### Abstract

The purpose of this research was to study the Factors Affecting to Hard-working of Teacher's Operation in Extra Large Secondary Schools under The Secondary Educational Service area Office 1. The sample consisted of 330 secondary school teachers by using a Multi - Stage Sampling. The instrument for collecting the data was a set of rating scale questionnaires. The item-discrimination of the questionnaire was between 0.281-0.896 and its reliability was 0.965-0.985. The data was analyzed by the computer program using mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows; 1. Power using by school administrators in overall and each aspects was at a high level. The highest ranks were Expert Power and Connection Power ( $\bar{X} = 4.01$ ) followed by Reward Power ( $\bar{X} = 3.98$ ). 2. Transformational Leadership of school administrators in overall and each aspects was at a high level. The highest ranks was Inspiration Motivation ( $\bar{X} = 4.05$ ) followed by Charisma ( $\bar{X} = 3.95$ ). 3. Corporate Culture in overall and each aspects was at a high level. The highest ranks was Sense of Community ( $\bar{X} = 3.98$ ) followed by School Purpose ( $\bar{X} = 3.95$ ). 4. Teachers' Job Involvement in overall and each aspects was at a high level. The highest ranks was Response to work ( $\bar{X} = 4.21$ ) followed by Expressions of being job involved ( $\bar{X} = 4.13$ ). 5. The most affecting factors that influenced teachers' job involvement were Corporate Culture and Transformational Leadership. The multiple correlation coefficient of the variables was equal to .489 and the squared multiple correlation coefficient was equal to .239. The standard error of the estimate was .511. The predicting equation in the form of raw scores and standard scores were as followed;

$$\hat{Y} = 1.955 + .144 (X_2) + .420 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .151 (Z_{X_2}) + .390 (Z_{X_3})$$

**Keywords:** Hard-working in operation, Teacher, Extra Large Secondary Schools, The Secondary Educational Service area Office 1

## บทนำ

ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารคือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนมีภารกิจหลักคือ การจัดการศึกษาและการบริหารต้องใช้ทั้งกระบวนการ และปัจจัยจึงจะบรรลุในกระบวนการ จะอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะนำโรงเรียนประสบความสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ, 2546: 5) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545: 235)

ในองค์กรนั้นอำนาจจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในทุกขณะ ผู้นำ ผู้บริหารมีสถานภาพตามตำแหน่ง แต่การใช้อำนาจตามตำแหน่งอย่างเดียวนั้นคงเป็นไปได้ จึงจำเป็นต้องใช้อำนาจในรูปแบบต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นทักษะของผู้บริหารแต่ละคนต้องนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นเพื่อให้การใช้อำนาจนั้นส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารต่างๆ ในองค์กรด้านการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งที่เป็นปัญหาจากตัวผู้บริหาร การใช้พลังอำนาจจึงมีความหมายต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ จุงและ เมกกินสัน (Chung & Megginson, 1981: 339) ได้กล่าวถึงการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ว่า ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะไม่สามารถดำเนินการได้ตามหน้าที่ ถ้าไม่มีการใช้พลังอำนาจ เพื่อให้บุคลากรทำงาน พลังอำนาจจึงเป็นพลังสำคัญ ที่ผลักดันให้องค์กร ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารองค์กร หรือผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันตัวแปรสำคัญของผู้บริหารที่มีผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546: 21) ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกที่เป็นตัวคน และวัตถุ ประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (วาโร เฟิงสวัสดิ์, 2549: 60) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจาย

อำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ซึ่งพื้นฐานสำคัญ 3 ประการของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ 1) ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ และความรอบรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ของผู้นำที่มีคุณภาพ 2) ภาวะการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ให้มีความสอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสิ่งแวดล้อม ถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องชี้แนะแนวทางให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจในจุดมุ่งหมายของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 3) ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และโครงสร้างขององค์กร และสร้างบทบาทในการนำองค์การให้สังคมยอมรับ โดยต้องมีการเรียนรู้ ทฤษฎีใหม่ๆ และมีความกล้าหาญที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ (Bennis, 1986: 64-71) ความสำเร็จของหน่วยงานจะเกิดขึ้นเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมทำงานในหน่วยงานนั้น การทำงานก็จะเกิดความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในองค์การนั้นจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และการที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงาน ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในที่สุด (Mondy, 1989: 53-55 อ้างถึงใน มาลินี แซ่เตี๋อง, 2533: 21) ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993: 445-446) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) อนุญาตให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน 2) อนุญาตให้บุคลากรได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน 3) อนุญาตให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายองค์การ และ 4) เน้นเรื่องของการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ในการปฏิบัติงานทั้งในระบบและนอกระบบ อาทิ การให้รางวัลสินน้ำใจ เป็นต้น

นอกจากนี้ อีกตัวแปรหนึ่งที่จะส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในแต่ละองค์การที่แตกต่างกัน ก็คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร และบุคลากร เพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม (Gordon, 1999: 342) แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมนั้นเหมาะสมกับกับองค์กรนั้นๆ ซึ่งความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรลักษณะขององค์กรฯลฯ อีกทั้งการจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทั้งระยะเวลาที่ยาวนานความเข้มแข็งของผู้นำและความร่วมมือของคนในองค์กรอีกด้วย

จากปัจจัยข้างต้นจะพบว่า การทุ่มเทในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการที่องค์กรใดๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การสนับสนุนให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานจำเป็นต้องส่งเสริมพฤติกรรมทางบวก

จากการศึกษาผลงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน (กุลธิดา เนื่องจำนงค์, 2555: 67) รวมทั้งส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลและสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ (นันทิญา สารจันทร์, 2557: 79) ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมากๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจ และเพิ่มบรรยากาศของขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจให้แก่ครูเป็นอย่างมาก (Wilcox, 1993: 3079)

ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งผลการศึกษาก็คือจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทราบว่าการศึกษาที่ครูเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่อันยิ่งใหญ่ด้วยความทุ่มเทต่อการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนและเยาวชนนั้นด้วยเหตุผลใด และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และช่วยให้ผู้บริหารทราบปัญหาขององค์กร ทั้งในด้านการใช้พลังอำนาจในการบริหารการศึกษา การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างไร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1
4. เพื่อศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1จากการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น
  - 1.1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward power)

(2) พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) (3) พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล (Information power) (4) พลังอำนาจพืงพา (Connection power)

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แบ่งเป็น 4 ประการ คือ (1) การสร้างบารมี (Charisma) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) (3) การกระตุ้นหาวิธีปัญญา (Intellectual Stimulation) (4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

1.3 วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แบ่งเป็น 5 ประการ คือ (1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) (2) การตัดสินใจ (Decision Making) (3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) (4) ความไว้วางใจ (Trust) (5) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

## 2. ตัวแปรตาม

2.1 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความรับผิดชอบต่องาน (Response to work) (2) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน (Expressions of being job involved) (3) การให้เวลากับงาน (Sense of duty towards work)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,348 คน จำนวน 18 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970: 607-610) และเทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดตามกรอบแนวคิดการใช้พลังอำนาจของ เฟรนช์และราเวน; ราเวนและครูกัลันสกี (French, & Raven, 1968: 259-

270) (Raven, & Kruglanski, 1975: 177-219) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass, & Avolio (1994: 2-6) วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดและแบบสอบถามของ โลดัลและเคจเนอร์ (Lodahl, & Kejner, 1965: 29) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำร่างแบบสอบถามขึ้นเสนอประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเห็นชอบปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC)

5. จัดทำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาปรับปรุงเป็นครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลอง (Try – Out) ใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

6. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-discrimination) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Correlation Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 204)

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 ชุดโดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน จำนวน 330 ชุด มาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การศึกษาพลังอำนาจของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการครู และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารพบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านพึ่งพา ด้านความเชี่ยวชาญ และด้านการให้รางวัล

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นชาวปัญญา

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความหลากหลายของบุคลากร

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูพบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน และด้านการให้เวลากับงาน ตามลำดับ

5. การสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อตัวแปรความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรโดยที่ตัวแปรทั้ง 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .489 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .239 แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 23.9 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .511 ซึ่งส่งผลในทางบวกสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.955 + .144 (X_2) + .420 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .151 (Z_{X_2}) + .390 (Z_{X_3})$$

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆภายในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเป็นลำดับสุดท้ายผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดหรือด้วยความเต็มใจเพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นสำคัญดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหารและสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสม



กับสถานการณ์มีวิธีเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกกับลักษณะของบุคลากรเพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนปฏิบัติงานตามนโยบายที่ตั้งไว้จึงทำให้การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทิวา บุญเพ็ง (2551: 97) วราภรณ์พรหมรัตน์ (2554: 88) กุลธิดา เนื่องจำนง (2555: 69) อมรรรัตน์ กิจธิคุณ (2555: 111) พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากกว่ารวมทั้งสอดคล้องกับ แมคเคลลแลน (McClelland, 1975: 236) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมทำงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันเช่นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อการอบรมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับผู้บริหารยุคใหม่ยุคโลกาภิวัตน์จะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้นเสมือนกับบริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณสมบัติมากกว่าผู้บริหารธรรมดาๆ (Manager) ที่เก่งบริหารงานหรือจัดการทรัพยากรต่างๆภายในองค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารสู่ออนาคตโดยเฉพาะผู้บริหารทางการศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริงผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา สิทธิจินดา (2552: 125) วิทยา วงศ์ติมชาติ (2553: 108) และ พชรินทร์ พูลสวัสดิ์ (2558: 73) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับของ แบส (Bass, 1999: 9) ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่ผู้บริหารมีอิทธิพลในอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลให้ผู้ตามสนใจที่จะเป็นผู้นำมากกว่าทำตามความสนใจของตนเองผู้นำจะยกระดับบุคลิกและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุแห่งตนความเจริญรุ่งเรืองของสังคมในองค์กรและผู้อื่น

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรพบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวสามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและร่วมกันนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงดา บุญกอง (2553: 127) ที่พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารสารเมืองพวน (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคายผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูพบว่าความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถทำแล้วประสบความสำเร็จเป็นงานที่ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถมีความมั่นคงมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและ ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงฤทธิ์ อภิวัฒน์บุญญบาล (2545: 71) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชรพบว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากทุกรายการ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้แก่ การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร (X1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) และวัฒนธรรมองค์กร (X3) ปรากฏว่าตัวแปรการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหาร (X1) ถูกลดออกจากสมการส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (X3) และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X2) ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ .489 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .239 ลักษณะนี้แสดงว่าตัวแปรภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X2) และวัฒนธรรมองค์กร (X3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) ได้ร้อยละ 23.9 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

5.1 วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีวิถีประเพณีปฏิบัติความเชื่อค่านิยมรวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆวัฒนธรรมทำให้คนรวมตัว กันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรมสอดคล้องกับ งานวิจัยของ งามสม ไชยวุธ (2553: 94) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงาน วิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของไชน (Schein, 2004: 18) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์กรในด้าน

การเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกและการรวมตัวกันภายในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยผู้นำองค์กรมักเป็นผู้กำหนดและรวบรวมเป็นมาตรฐานหรือแบบของพฤติกรรมพร้อมถ่ายทอดแก่บุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดากรมเวช (2558: 93-95) ที่ได้รวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานจากงานวิจัยที่ผ่านมาในฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLIS) พบว่า 1 ใน 5 อันดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานคือวัฒนธรรมองค์กร

5.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจยินดีจงรักภักดีและนับถือส่งผลให้ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ แบสและอาโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1994: 541) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ๆทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจวิสัยทัศน์ขององค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์สอดคล้องกับการศึกษาของ ทักเคอร์ (Tucker, 1990: 773-A) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจประสิทธิผลและความพยายามเป็นพิเศษสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ (2552: 89) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งงานวิจัยของ กุลธิดา กรมเวช (2558: 93-95) ที่ได้รวบรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานจากงานวิจัยที่ผ่านมาในฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLIS) พบว่า 1 ใน 5 อันดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานคือภาวะผู้นำ

5.3 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นตัวพยากรณ์ที่ถูกตัดออกจากสมการทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการสอบส่งผลให้ได้คนอายุน้อยไม่มีประสบการณ์มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ไม่สามารถดูแลการจัดการศึกษาและดูแลครูในสถานศึกษาได้ดีพออย่างไรก็ตามผู้บริหารทุกคนก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการอบรมทักษะการบริหารเพื่อรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนรู้จักการใช้อำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสมมีประสิทธิภาพเพราะพลังอำนาจเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการผลักดันการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้จึงส่งผลให้พลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานประกอบกับโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสายการบัญชาที่ซับซ้อนและยาวกว่าเพราะมีบุคลากรมากกว่าทำให้การสื่อสารในโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่รวดเร็วเท่าที่ควรสอดคล้องกับ วินัย พลสิทธิ์ (2547: 163) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต2พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากทำให้การได้รับข่าวสารไม่ทั่วถึงจำกัดเฉพาะกลุ่มงานที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทางการศึกษาควรมีนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรในโรงเรียนโดยการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับโรงเรียนเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน

2. จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและกระตุ้นให้ผู้บริหารนำหลักทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานโดยนำตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันในองค์กรหรือบรรยากาศในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในระดับบุคคลหรือระดับโรงเรียน

## บรรณานุกรม

กุลธิดา กรมเวช. (2558, July - December). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *NROD Journal*, 7(2), 87-103.

กุลธิดา เนื่องจำนงค์. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิษฐา สิทธิจินดา. (2552) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

คงฤทธิ์ อภิวัฒน์บุญญบาล. (2545). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

- จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- งามสม ไชยวุธ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ญาติกานต์ ไม้เจริญ. (2552). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นันทิญา สารจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญทิศา บุญเพ็ง. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ พูลสวัสดิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มาลินี แซ่เตีอง. (2533). ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ปรียญวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- วราภรณ์ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารสาร เมืองพวน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิทยา วงศ์ติณชาติ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วินัย พลสิทธิ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ กิจฉิคุณ. (2555). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการศึกษาเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- Bass, B.M. (1999, March). Two Decades of Research and Development in leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1), 9-32.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bennis, W. (1986). Transformative power and leadership. In T. J. Sergiovanni & J. E. Corbally (Eds.), *Leadership and organizational culture* (pp. 64-71). Chicago: University of Illinois Press.

- Chung, K. H. & Megginson, L. C. (1981). **Organization Behavior Management Skill**. New York: Harper and Row Publisher.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essential of Psychology Testing**. 5<sup>th</sup>ed. New York: Harper Collins Publishers.
- French, R.P, & Raven, B.H. (1968). **The bases of social power**. MI: Institute of social Research.
- Gordon, J. R. (1999). **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach** (6<sup>th</sup>ed.). NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P.,& Blanchard, K.H. (1993). **Management of organization behavior: Utilizing human resources**. 6<sup>th</sup>ed. Englewood cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 106-110.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965, February). The Definition and Measurement of Job Involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49(1), 24-33.
- McClelland, D.C. (1975). **Power: the inner experience**. New York, N.Y.: Irvington publishers.
- Patterson, K.J. (1988). **School culture**. San Francisco: Jersey Bass.
- Raven, B.H., & Kruglanski, A. (1975). Conflict and power. In Swingle, P.G.(ed.), **The Structure of Conflict**. New York: Academic Press. (pp.177-219).
- Schein, E. H. (2004). **Organizational Culture and Leadership** (3<sup>rd</sup>ed.). San francisco: Jossey-Bass.
- Tucker, M.L. (1990, September). Higher Education Leadership : Transformational as a Predictor of Satisfaction Effectiveness, and Extra Effort, Ph.D. Dissertation, University of New Orleans. **Dissertation Abstracts International**. (CD-ROM) 52(3), 773-A.
- Wilcox, H. D. (1993). The relationship between the teachers Perception of the High School Principle's Leadership style and the correlates job satisfaction and morale. **Dissertation Abstracts International**. p.3079-A.