

**DEVELOPMENT OF A COMPOSITE INDICATOR OF TEACHER
EMPOWERMENT IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE
COMMISSION FOR BASIC EDUCATION***

Piyathida Worrayanopakorn

ABSTRACT

The objective of this study was to develop a composite indicator of teacher empowerment in those schools under the jurisdiction of the Commission for Basic Education, and to determine the construct validity of the resultant indicator. The hypothesized model was synthesized from Power Structure Theory (Kanter, 1983), from the pattern of empowerment in organization (Scott & Jaffe, 1991), and from the six dimensions of teacher empowerment (Short & Rinehart, 1992). The sample consisted of 80 experts in universities, and 700 principals in schools under the jurisdiction of the Commission for Basic Education. The research instrument was the Teacher Empowerment Questionnaire. Descriptive statistics were derived using SPSS, with LISREL 8.50 employed to validate the model.

It was found that the teacher empowerment was comprised of two dimensions (process and outcome), 13 factors, and 102 indicators. The factors were labeled job satisfaction, leadership, teamwork, teacher professional commitment, professional growth, autonomy, opportunity, decided participation, motivation, teacher status, self-efficacy, support, and self-esteem. LISREL supported the hypothesized model, returning a chi – square figure of 27.51 with 61 degrees of freedom, $p=1.00$. Other resulting goodness of fit indices were: $GFI = 1.00$; $AGFI = 0.99$; $CFI = 1.00$; the standardized RMR = 0.01, and RMSEA = 0.00.

* Master's thesis of Department of Educational Research and Measurement, Burapha University under the advice of Suchada Kornpetpanee, Ph.D. and Assist Prof. Torn Soontrayooth, Ph.D.

การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ร่วม โมเดลสมมติฐานการวิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter, 1983) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Scott & Jaffe, 1991) และแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Short & Rinehart, 1992) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักวิชาการจำนวน 80 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 700 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู การวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยายโดยใช้โปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม LISREL 8.50 ตรวจสอบความตรงของโมเดล

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ (กระบวนการและผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุนและความรู้สึกมีคุณค่าในตน ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีค่า $\chi^2 = 27.51$, $df = 61$, $p = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $CFI = 1.00$, $Standardized\ RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.00$ แสดงว่า โมเดลตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความตรงเชิงโครงสร้าง

* อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุชาติ กรเพชรปานิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2546

ผลงานวิจัยนี้ นำเสนอในการสัมมนาทางวิชาการ เนื่องในโอกาสครบรอบ 3 ปี สมศ. วันที่ 14-15 พฤศจิกายน 2546 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ กรุงเทพมหานคร

ความนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเป้าหมายให้การศึกษาได้พัฒนาคนอย่างเต็มศักยภาพคือ เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข มีการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาโดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงาน การกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกัน โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย บริหารโรงเรียน ร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหา และร่วมกันทำงานเป็นทีม

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการปรับรูปแบบการบริหารงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร แคนเตอร์ (Kanter, 1983) ได้เสนอทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ซึ่งกล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้โอกาสในการทำงานและการพัฒนาทักษะความสามารถ รวมถึงมีการให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานและผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ สก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe, 1991) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร คือ การให้แรงจูงใจและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กร และชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ได้แบ่ง การเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพการยอมรับ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ และผลกระทบจากการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การให้การสนับสนุน การให้โอกาส การให้ความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียน (Lucas, Brown, & Markus, 1991) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียน (Rinehart & Short, 1993; Yueh -Yun, 1994) มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาศึกษากันบ่อย ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตน ความเป็นอิสระ สถานภาพของครู การให้อำนาจ การสร้างภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ และการรับรู้ถึงคุณค่าแห่งตนของครู (Clecker & Loadmann, 1996 อ้างถึงใน รัตนา ลีอวานิช, 2539)

งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ และสร้างตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นแนวทางชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูต่อไป

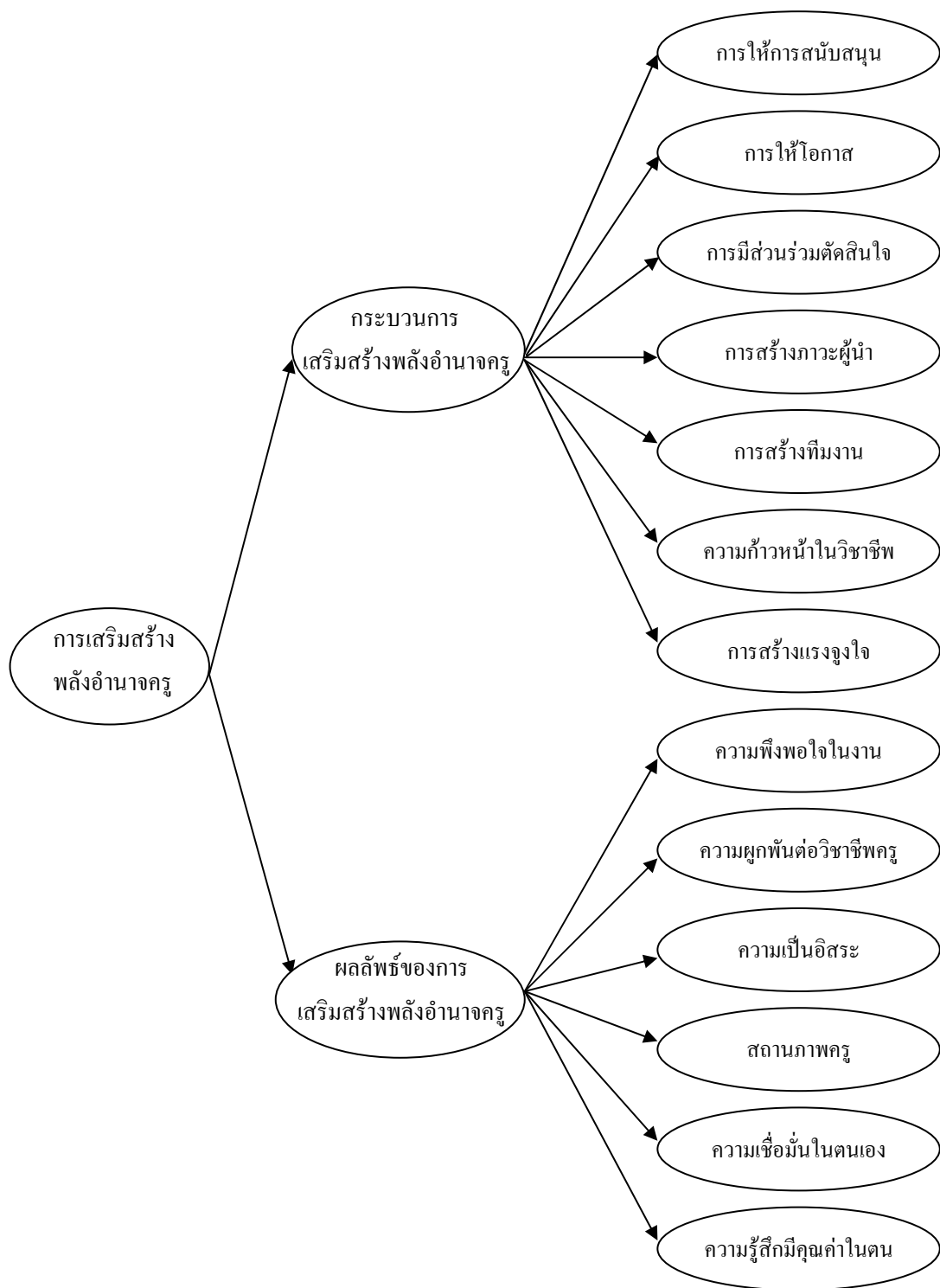
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของแคนเตอร์ (Kanter, 1983) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของสก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe, 1991) แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ ชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) รวมถึงแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของนักการศึกษาคนอื่น ๆ (Belasco & Alluto, 1972; Chally, 1992; Conger & Kanunugo, 1988; Gibson, 1991; Kinlaw, 1995) พบว่า การให้การสนับสนุน การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ น่าจะเป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ขณะที่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความเป็นอิสระ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตน น่าจะเป็นองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยของโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ น่าจะชี้วัดจาก 2 มิติ ได้แก่ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจน่าจะชี้วัดจากองค์ประกอบ การให้การสนับสนุน การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจ
3. ผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจน่าจะชี้วัดจากองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความเป็นอิสระ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตน



แผนภาพ 1 โมเดลสมมติฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยให้การสนับสนุนครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู รวมถึงให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพครู มีความเป็นอิสระ ได้รับการยอมรับในสถานภาพครู รวมถึงทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อโรงเรียน ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน
2. การให้การสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ โดยให้ความช่วยเหลือ รับรองผลการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. การให้โอกาส หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถของตนและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งครอบคลุมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ตลอดจนให้คำยกย่องชมเชยและการยอมรับในความสามารถหรือให้รางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ และร่วมวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน
5. การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อครูโดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์การทำงานให้ครู กระตุ้นจูงใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงาน และประสิทธิผลของโรงเรียน
6. การสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดระบบการทำงานเป็นทีมระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของทีมงาน
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสครูได้พัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางในการประกอบวิชาชีพครู ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

8. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การส่งเสริม กระตุ้น ผลักดันให้ครูมีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

9. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดีของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติซึ่งวัดได้จากการ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ได้รับ มอบหมาย มีความท้าทาย น่าสนใจ การแสดงถึงความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน

10. ความผูกพันต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน แสดงถึงการยอมรับ เป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน มีความเต็มใจและพยายามที่จะทำประโยชน์ให้โรงเรียน ประารถนาที่จะเป็นข้าราชการความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และประกอบวิชาชีพครูต่อไป

11. ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของครูว่าตนสามารถดำเนินการเกี่ยวกับ งานสอนหรืองานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ ดำเนินการ หรือ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และสามารถแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลงานของตนเองได้ อย่างอิสระ

12. สถานภาพครู หมายถึง ความรู้สึก หรือการรับรู้ของครูว่าตนได้รับการยอมรับนับถือใน สถานภาพวิชาชีพครูจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยกย่องในความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ

13. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อตนเองแสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการทำงาน ความเป็นตัวของตัวเอง ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจไม่ลังเล สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมรอบตัวได้เป็นอย่างดี และรับรู้ว่าคุณค่ามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

14. ความรู้สึกมีคุณค่าในตน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อตนเองในด้านบวก ซึ่งเกิดจากการประเมินตนเองว่าตนเองมีความสำคัญ สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พึงพอใจใน ตนเอง มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ นักวิชาการทางการบริหารการศึกษา วิจัยและวัดผลการศึกษา และจิตวิทยาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา 2546 จำนวน 80 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2546 จำนวน 700 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter, 1983) รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของสก็อตและเจฟเฟ (Scott & Jaffe, 1991) มิติการเสริมสร้างพลังอำนาจของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 102 ข้อ ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความเป็นอิสระ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตน ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามมี ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 1,200 ฉบับ ระหว่างวันที่ 21 มีนาคม ถึงวันที่ 30 เมษายน 2546 และได้แบบสอบถามกลับคืนมาเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 780 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจำนวน 102 ตัว เพื่อนำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป
3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.50 การวิเคราะห์แยกออกเป็น 3 โมเดลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมิติกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของมิติผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของผลรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 2 มิติ 13 องค์ประกอบ

4. สร้างสมการตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการรวมผลคูณระหว่างค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ 13 องค์ประกอบ กับคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ 102 ตัวบ่งชี้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตน

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 27.51 ที่องศาอิสระ 61 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Standardized\ RMR$) เท่ากับ 0.03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ ($RMSEA$) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า องค์ประกอบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และ

องค์ประกอบผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความผันแปรร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คิดเป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 75 ตามลำดับ แสดงว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สเกลองค์ประกอบมาตรฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจ แสดงดังสมการ

$$\begin{aligned} Z_PROCESS &= 0.084(Z_SUPPORT) + 0.107(Z_OPPORTU) + 0.107(Z_PARTICIP) \\ &+ 0.118(Z_LEADER) + 0.115(Z_TEAMWORK) + 0.111(Z_PROFESS) \\ &+ 0.103(Z_MOTIVA) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_OUTCOME &= 0.147(Z_JOBSAT) + 0.128(Z_COMMIT) + 0.127(Z_AUTONO) \\ &+ 0.090(Z_STATUS) + 0.082(Z_SELFEEF) + 0.072(Z_SELFEST) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} ZT_EMP &= 0.056(Z_SUPPORT) + 0.078(Z_OPPORTU) + 0.077(Z_PARTICIP) \\ &+ 0.091(Z_LEADER) + 0.102(Z_TEAMWORK) + 0.103(Z_PROFESS) \\ &+ 0.099(Z_MOTIVA) + 0.114(Z_JOBSAT) + 0.072(Z_COMMIT) \\ &+ 0.079(Z_AUTONO) + 0.059(Z_STATUS) + 0.056(Z_SELFEEF) \\ &+ 0.044(Z_SELFEST) \end{aligned}$$

2. มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ การสร้างภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่ามีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 804.14 ที่องศาอิสระ 1,395 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (*GFI*) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) เท่ากับ 0.96 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Standardized RMR*) เท่ากับ 0.14 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) เท่ากับ 0.00 ตามลำดับ แสดงว่า โมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สเกลองค์ประกอบมาตรฐานกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 7 ตัว แสดงดังสมการ

$$\begin{aligned} Z_SUPPORT &= 0.070(ZIND1) + 0.030(ZIND2) + 0.049(ZIND3) + 0.061(ZIND4) \\ &+ 0.082(ZIND5) + 0.050(ZIND6) + 0.034(ZIND7) + 0.059(ZIND8) \\ &+ 0.057(ZIND9) + 0.051(ZIND10) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_OPPORTU &= 0.034(ZIND11) + 0.034(ZIND12) + 0.040(ZIND13) + 0.015(ZIND14) \\ &+ 0.037(ZIND15) + 0.033(ZIND16) + 0.023(ZIND17) + 0.041(ZIND18) \\ &+ 0.019(ZIND19) + 0.031(ZIND20) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_PARTICIP &= 0.068(ZIND21) + 0.047(ZIND22) + 0.023(ZIND23) + 0.055(ZIND24) \\ &+ 0.032(ZIND25) + 0.052(ZIND26) + 0.055(ZIND27) + 0.067(ZIND28) \\ &+ 0.074(ZIND29) + 0.059(ZIND30) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_LEADER &= 0.060(ZIND31) + 0.049(ZIND32) + 0.044(ZIND33) + 0.022(ZIND34) \\ &+ 0.060(ZIND35) + 0.054(ZIND36) + 0.053(ZIND37) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_TEAMWORK &= 0.078(ZIND38) + 0.077(ZIND39) + 0.028(ZIND40) + 0.078(ZIND41) \\ &+ 0.065(ZIND42) + 0.077(ZIND43) + 0.087(ZIND44) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_PROFESS &= 0.140(ZIND45) + 0.078(ZIND46) + 0.085(ZIND47) + 0.039(ZIND48) \\ &+ 0.040(ZIND49) + 0.060(ZIND50) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z_MOTIVA &= 0.101(ZIND51) + 0.090(ZIND52) + 0.053(ZIND53) + 0.112(ZIND54) \\ &+ 0.072(ZIND55) + 0.039(ZIND56) + 0.042(ZIND57) + 0.154(ZIND58) \end{aligned}$$

3. มิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ ดังนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 305.69 ที่องศาอิสระ 823 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (*GFI*) มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Standardized RMR*) เท่ากับ 0.04 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) เท่ากับ 0.00 แสดงว่า โมเดลผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ที่สำคัญต่อผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สเกลองค์ประกอบมาตรฐานผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 6 ตัว แสดงดังสมการ

$$\begin{aligned}
 Z_JOBSAT &= 0.053(ZIND59) + 0.037(ZIND60) + 0.061(ZIND61) + 0.062(ZIND62) \\
 &\quad + 0.047(ZIND63) + 0.056(ZIND64) + 0.059(ZIND65) + 0.072(ZIND66) \\
 &\quad + 0.050(ZIND67) + 0.049(ZIND68) \\
 Z_COMMIT &= 0.070(ZIND69) + 0.056(ZIND70) + 0.058(ZIND71) + 0.051(ZIND72) \\
 &\quad + 0.048(ZIND73) + 0.068(ZIND74) + 0.065(ZIND75) + 0.073(ZIND76) \\
 Z_AUTONO &= 0.067(ZIND77) + 0.073(ZIND78) + 0.063(ZIND79) + 0.070(ZIND80) \\
 &\quad + 0.078(ZIND81) + 0.081(ZIND82) \\
 Z_STATUS &= 0.059(ZIND83) + 0.046(ZIND84) + 0.057(ZIND85) + 0.040(ZIND86) \\
 &\quad + 0.085(ZIND87) + 0.090(ZIND88) + 0.052(ZIND89) + 0.076(ZIND90) \\
 Z_SELFEF &= 0.074(ZIND91) + 0.082(ZIND92) + 0.049(ZIND93) + 0.057(ZIND94) \\
 &\quad + 0.056(ZIND95) + 0.067(ZIND96) + 0.082(ZIND97) + 0.070(ZIND98) \\
 Z_SELFEST &= 0.127(ZIND99) + 0.155(ZIND100) + 0.067(ZIND101) + 0.084(ZIND102)
 \end{aligned}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งชี้วัดได้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหารองค์การ กับมิติผลลัพธ์ ซึ่งชี้วัดได้จากคุณลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter, 1983) และแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏว่า องค์ประกอบมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และองค์ประกอบมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความแปรผันร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คิดเป็นร้อยละ 100 และ ร้อยละ 75 ตามลำดับ แสดงว่า มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถบ่งชี้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างสมบูรณ์ ในขณะที่มิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หรือคุณลักษณะของครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจได้เพียง ร้อยละ 75 เท่านั้น จึง

อาจสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยการพิจารณาจากมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพียงมิติเดียวก็เป็นการเพียงพอที่จะอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

2. ผลการวิจัยพบว่า มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ การสร้างภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุนตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ดังต่อไปนี้ ผลการศึกษาของ สก็อตและเจฟเฟ(Scott & Jaffe, 1991) พบว่า ภาวะผู้นำของบุคคลเป็นตัวบ่งชี้ในการพิจารณาว่าองค์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากน้อยเพียงใด และถ้าผู้นำมีการนำการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในองค์การจะทำให้เกิดผลลัพธ์จากการทำงานเพิ่มขึ้น บุคคลในองค์การจะเปลี่ยนไปสู่ความเป็นผู้นำ และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน และมีผลการศึกษาว่า การสร้างภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Clecker & Loadmann, 1996 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539; Donalson, 2001) ผลการศึกษาของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) พบว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นมิติหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู นอกจากนี้ เกรฟ (Graves, 2002) ได้ศึกษาพบว่า ครูที่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ เป็นตัวบ่งชี้ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เนื่องจากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจ เป็นลักษณะหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Short & Rinehart, 1992) และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ยุทธวิธีในองค์การ และยุทธวิธีเกี่ยวกับบุคคล (Bacharach, 1990 cited in Fleming, 1996) สจิว์รต (Stewart, 1998) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรให้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (McDonald, 1986; Rice & Schneider, 1994) การสร้างทีมงานเป็นปัจจัยหนึ่งของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ (Scott & Jaffe, 1991; ประวิต เอรารธรรม์, 2539) ครูที่ได้รับการสนับสนุนในการเลือกทีมงานเองจะนำไปสู่การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ครูที่ได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Schrum, 1991) ขณะเดียวกัน ถ้าผู้บริหารใช้การบริหารงานที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสูง จะเป็น การเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (Steers & Porter, 1983) การให้โอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การส่งเสริมความสามารถและทักษะ และการให้คำชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลใน

องค์การ (Kanter, 1983) ประวิต เอรารวรรณ์ (2539) พบว่า การให้โอกาสในการเรียนรู้ การให้ขวัญกำลังใจ และรางวัลในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะความสามารถของตน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Lucas, Brown & Markus, 1991) ประการสุดท้าย แคนเตอร์ (Kanter, 1997, p. 151) พบว่า ถ้าผู้บริหารระดับสูงขาดความสามารถ หรือขาดการให้การสนับสนุน ขาดการให้ข้อมูลข่าวสาร และขาดการสนับสนุนส่งเสริม จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจในการทำงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า มิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระ ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานเช่นกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาดังต่อไปนี้ ในด้านความผูกพันต่อวิชาชีพครู อารี แดงอุทัย (2540) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพนักงานในโรงเรียนเทศบาลเมืองพัทยา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันในวิชาชีพครู (Graves, 2002) นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของครูสามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ (Yueh-Yun, 1994) ส่วน มอร์ริส และ นันเนอร์รี (Morris & Nunnery, 1993) พบว่า การวัดสถานภาพครูเป็นสิ่งที่บ่งบอกระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยครูที่ไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดความรู้สึกว่ามีสถานภาพต่ำ (Maeroff, 1988) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งเกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรในองค์การ (Kanter, 1983; Wilson & Lashinger, 1994) ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Yueh - Yun, 1994; Lanney, 1998) ในด้านความรู้สึกมีคุณค่าในตน ชนกานต์ บุญชูศรี (2542) พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการที่ครูได้รับการยกย่องยอมรับ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (ประวิต เอรารวรรณ์, 2539) ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นมิติหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Short & Rinehart, 1992) และเป็นกรอบของ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากร (Conger & Kanungo, 1988) ความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (Morris & Nunnery, 1993) และองค์ประกอบสุดท้าย ความเป็นอิสระ ชรัม (Schrum, 1991) พบว่า ครูที่มีความเป็นอิสระในวิชาชีพ เกิดจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูยังช่วยให้ครูมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Lucas, Brown & Markus, 1991; ประวิต เอรารวรรณ์, 2539)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้วัดระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรในองค์กร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังการทำงานให้กับครู โดยจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 7 องค์ประกอบ ตามลำดับความสำคัญดังนี้ การสร้างภาวะผู้นำ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อให้มีพลังการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ครอบคลุมทั้งมิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 7 องค์ประกอบและมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 6 องค์ประกอบ เพื่อนำมาวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น จึงน่าจะมีการศึกษาต่อไปโดยการนำผลการวิจัยไปตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจัดอันดับความสำคัญของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน
2. ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่พัฒนาขึ้น ศึกษา รวมทั้งมิติกระบวนการ และมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโมเดลเดียวกัน จึงน่าจะมีการแยกศึกษาเพื่อเจาะลึกในแต่ละมิติต่อไป
3. นำผลการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนกานต์ บุญชูศรี. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประวิต เอรารรณ์. (2539). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารี แดงอุทัย. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Belasco, J. A., & Alluto, J. A. (1972). Decisional participation and teacher satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 8(1), 44–58.
- Chally, P. S. (1992, March). Empowerment through teaching. *Journal of Nursing Education*, 31, 17-20.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471 - 482.
- Donalson, E. M. (2001). The relationship of the change process to principal leadership and teacher empowerment. *Dissertation Abstracts International*, 62(12).
- Fleming, S. (1996). *Leader for Teacher Empowerment: the Relationship between the communication skills of Principals, Transformational Leadership and the Empowerment of Teacher*. Doctoral dissertation, Department of Educational Administration, Graduate School, University of New Orleans.
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16 (3), 354-361.
- Graves, C. J. (2002, August). Determining teacher's perceptions of self-empowerment through professional development facilitated by asynchronous distance delivery instruction in classroom-based action research. *Digital Dissertation International*, 63(2), 561.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters corporate entrepreneurs at work*. London: Loutledge.
- Kanter, R. M. (1997). *Frontiers of Management*. Boston: Mass., A Harvard Business Review Book.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. United State of America: Gower Publishing Limited.

- Lanney, N. E. (1998). The perceptions of teacher empowerment and job satisfaction among Jackson county high school teachers (Missouri). *Dissertation Abstracts International*, 60(4).
- Lucas, S., Brown, G., & Markus, F. W. (1991). Principal's Perceptions of Site-Based Management and Teacher Empowerment. *NASSP Bulletin*, 75(October, 1991): 56-62.
- Maeroff, G. I. (1988). *The Empowerment of teacher*. New York: teacher college press.
- McDonald, J. P. (1986). Raising the teacher's voice and the ironic role of theory. *Havard Educational Review*, 56, 355-378.
- Morris, V. G., & Nunnery, J. A. (1993). *Teacher empowerment in a professional development school collaborative: Pilot Assessment*. Technical Report 931101, 62, 1-2. from <http://medline.lib.buu.ac.th/eric/detail.asp>.
- Rice, E. M., & Schneider, G. T. (1994). A decade of teacher empowerment: An Empirical analysis of teacher involvement in decision making, *Journal of Educational dministration*, 32 (1), 43-58.
- Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1993). Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers, and regular classroom teachers. In *The annual meeting of the American educational research association*. Atlanta: n.p.
- Schrum, G. H. (1991). The effects of teachers empowerment on principals' and teachers' perceived power of the principal. *Dissertation Abstracts International*, 52(7).
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workforce*. California: Kogan Page.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). Participant empowerment scale: Assessment of the level of participant empowerment in the school. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 951-960.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Stewart, G. K. (1998). Perceptions of shared decision making: A study of principals and teachers in IOWA secondary schools. *Dissertation Abstracts Online*, 59(11).
- Wilson, B., & Lashinger, H. K. S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(45), 39-47.
- Yueh-Yun, Wu. (1994). *Relationships among teacher's perceptions of empowerment, job satisfaction and organizational commitment in public schools*. Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University.