

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้

Causal Factors Affecting Teachers' Empowerment in School
under Primary Education Service Area Office in the South

ณฐกร รักษธรรม¹ | Nathakorn Raktham

นิคม จารุมณี² และ ผ่องศรี วาณิชยศุภวงค์³

Nicom Charumanee and Phongsri Vanitsuppavong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ 2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู จำนวน 6 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้างบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้างบรรยากาศองค์การ ส่วนอิทธิพลรวม ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำครู การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศองค์การ 2) แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³ รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าควรนำไปใช้เป็นแนวทางในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำครู ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการบริหารสถานศึกษา และ 3) การสร้างบรรยากาศองค์การ ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ, รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) construct a linear structural relationship model, to study direct, indirect, and total effects of a linear structural relationship model of causal factors affecting the teachers' empowerment. The sample of 359 teachers in basic school in the south. The instrument was a questionnaire. The methods of data analysis were percentage, mean, standard deviation, and path analysis by applied program. 2) to study guidelines for the teachers' empowerment working in schools. The experts are school administrators, educational supervisors, and teachers. The instrument was a semi-structured interview. Data were analyzed by content analysis. The research results were as follows: 1. A linear structural relationship model has index of the goodness of fit with the empirical data, and teachers' empowerment directly influenced the motivation for work, the teacher leadership and the organizational climate, and indirectly through the motivation for work such as the teacher leadership and the organizational climate, the total effects such as the teacher leadership, the motivation for work and the

organizational climate 2. Guidelines for the teachers' empowerment working in schools. It indicated that mentioned above three interviewed agreed with the findings of three aspects : the motivation for work Should be used to enhance the performance of teachers in the teaching and learning activities. The teacher leadership should be used to enhance the performance of teachers to school administrators. And the organizational climate should be used to enhance the performance of teacher supervision in the field of education.

Keywords : causal factors affecting, linear structure relationship model, teachers' empowerment

บทนำ

ในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน การพัฒนาคนต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้เท่าทันกับโลกในยุคนี้ สำหรับการศึกษาในประเทศไทย มีรายงานการวิจัยออกมาหลายๆ ครั้งที่สะท้อนถึงความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนไทยสามารถสะท้อนถึงปรากฏการณ์ ความอ่อนแอของทุกภาคส่วน อบายมุขขาดการควบคุม อันเป็นสาเหตุของปัญหาพฤติกรรมเด็กและเยาวชน (อาภรณ์ รัตน์มณี, 2556 : 1) ผลการวิเคราะห์ระบบการศึกษาของประเทศในทวีปเอเชียที่ประสบความสำเร็จ จะมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญหรือจุดเน้นของการปฏิรูปและมีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครู การกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลที่ปรากฏคือประเทศเหล่านั้นได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่าสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้ผลผลิตด้านกำลังคนมีคุณภาพ นำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จของประเทศเหล่านั้นคือการมีผู้นำทางการเมืองหรือนักปฏิรูปการศึกษาที่ดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

รวมทั้งมีการประเมินผลและนำผลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาโดยตลอด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 1-2)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างแพร่หลายคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัวและเติบโตขึ้น สำหรับสถานศึกษา ครูคือเป้าหมายสำคัญที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะครูคือผู้ที่ต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียนเป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ จากหลักสูตรสู่การจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” ด้วย ฉะนั้นไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีการพัฒนาผู้นำ จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำด้วย แต่การพัฒนาองค์กรภาครัฐ ในทางปฏิบัตินั้นมีข้อจำกัดหลายประการ ฉะนั้น การนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้จึงเสี่ยงต่อการไม่ยอมรับหากขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจควบคู่กันไป เพื่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไปได้ (Hopkins, 2001 : 29) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในองค์กร จะต้องทราบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่เป็นกระบวนการที่ถูกต้อง เพื่อจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในเชิงบริหาร ทำให้ครูรับรู้ว่าคุณค่าที่สำคัญและคำนึงถึงควมมีคุณค่าของตน มีความภาคภูมิใจในความสามารถแห่งตน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่องานและต่อองค์กร ส่งผลให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ นักเรียนมีผลการพัฒนาทางการเรียนดีขึ้น และการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นอีกลักษณะหนึ่งในหลายงานที่จะทำได้ข้อค้นพบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
ปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นข้อมูล
ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต
และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและการบริหารจัดการ
ศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
สังคมและเทคโนโลยีต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ศึกษาอิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการ
ทำงานของครูในสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลัก

การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้

สมมติฐานย่อย

1. การสร้างบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลัง
อำนาจการทำงานของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจใน
การทำงาน
2. การสร้างภาวะผู้นำครู มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงาน
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้าง
พลังอำนาจการทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำไปสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ ผลปรากฏว่ามีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

ตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศองค์การ (organization climate) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน การสร้างบรรยากาศเชิงบวก และ 2) การสร้างภาวะผู้นำครู (teacher leadership) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง การสร้างทีมงาน การสร้างพลังและแรงขับ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู

ตัวแปรแฝงภายในจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (motivation worker) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ การสร้างโอกาสของความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร การเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมในองค์กร และ 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (teachers' empowerment) ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้คือ ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์การ ความเป็นครูมืออาชีพ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือการวิเคราะห์โมเดล
ลิสเรล (Linear Structure Relationship Model : LISREL) มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ โดยตัวแปรที่คาดว่าจะทำนายและ
อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีทั้งหมด 3 ตัว คือ การสร้าง
บรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยเป็นอันดับแรก หากปรากฏว่าโมเดล
ตามสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับ
โมเดล (modification) บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงประกอบกับ
คำแนะนำของโปรแกรมในการตัดสินใจให้พารามิเตอร์บางตัวเป็นอิสระ ตลอดจน
พิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปร (Modification Indices หรือ MI) ที่มีค่าสูงสุดเป็น
ข้อมูลประกอบในการปรับโมเดล โดยใช้สถิติในการตรวจสอบตามที่ นงลักษณ์
วิรัชชัย (2542 : 53-54) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้ 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square
statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่า
เป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มาก
เท่าใด แสดงว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ดัชนี
วัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่าง
ระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน
ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า
โมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี GFI ควรมีค่า
ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป 3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness
of Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ
ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติ
เช่นเดียวกับดัชนี GFI นั่นคือ จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า
โมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี AGFI ควรมีค่า
ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป 4) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการ
ประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่า

ที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไม่เกิน .08

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์การ 3) ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำครู 4) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่าค่าความตรงเชิงเนื้อหาซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่า IC แต่ละข้ออยู่ระหว่าง .71-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20-.91 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำครู การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีค่าเท่ากับ .94, .96, .94 และ .98 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์อภิมิติ (path analysis) ควรจะอยู่ในอัตราส่วน 20 ต่อ 1 ตัวแปร สำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 16 ตัวแปร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 320 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากเพียงพอต่อระดับความเชื่อมั่นและความถูกต้องในการเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัยดำเนินการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดสัดส่วนกรณีที่เราพบค่าประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.23 นับว่ามีจำนวนมากกว่าเงื่อนไขการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตัวแปรที่กำหนดไว้ข้างต้น วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมประยุกต์

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป

และเป็นผู้มีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน 2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับระดับชาติ จำนวน 2 คน 3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับระดับชาติ และได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนที่ทำการสอน จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วสรุปเป็นประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

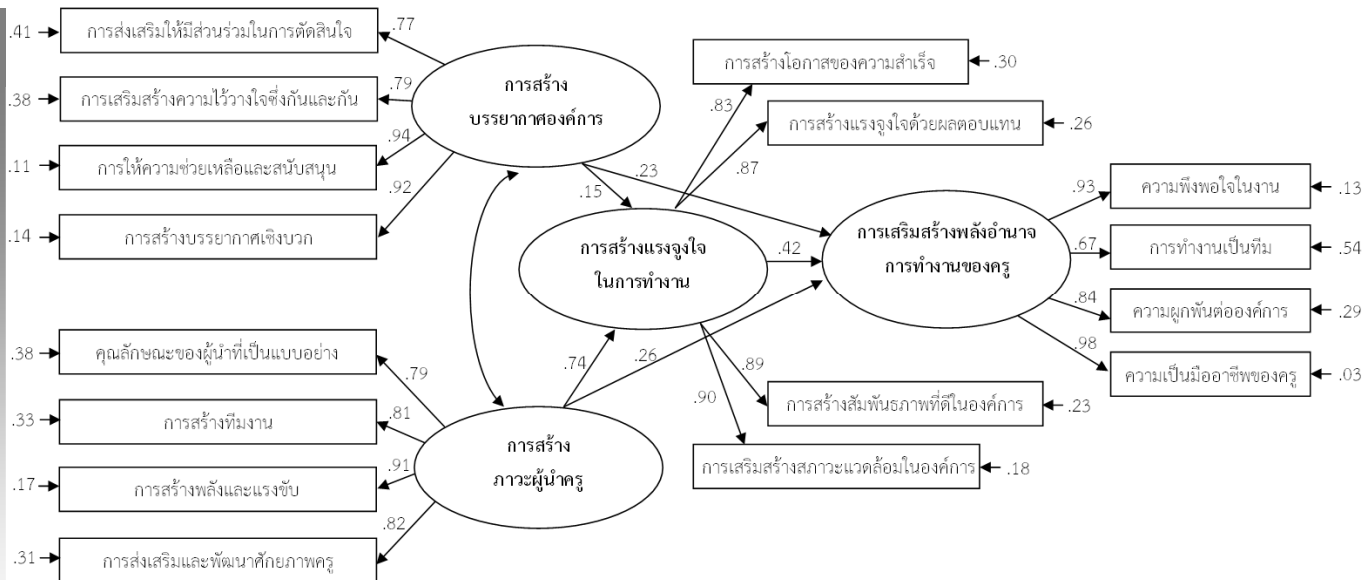
ผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลตามโมเดลสมมติฐานการวิจัยครั้งสุดท้าย และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจากค่าสถิติต่างๆ ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของการปรับโมเดลสมมติฐานการวิจัยครั้งสุดท้าย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติของโมเดลสมมติฐานการวิจัย
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)	59.95 , df = 45 .07
GFI	มีค่าไม่น้อยกว่า .90	.98
AGFI	มีค่าไม่น้อยกว่า .90	.94
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08	.03

จากตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของการปรับโมเดล สมมติฐานการวิจัยครั้งล่าสุด พบว่าค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 59.95 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 45 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .07 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .94 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่า .03 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานการวิจัยครั้งล่าสุดที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถสรุปผลของความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 1



Chi-Square = 59.95, df = 45, P-value = .067 RMSEA = .03

ภาพที่ 1 : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ ของสมมติฐานการวิจัยครั้งสุดท้าย

2. การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ พิจารณาตามประเภทอิทธิพล ผลเป็นดังนี้

2.1 อิทธิพลทางตรง

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรเชิงสาเหตุเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การสร้างภาวะผู้นำครู และ 3) การสร้างบรรยากาศองค์การ

2.2 อิทธิพลทางอ้อม

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากตัวแปรเชิงสาเหตุเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) การสร้างภาวะผู้นำครู 2) การสร้างบรรยากาศองค์การ โดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 อิทธิพลรวม

อิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) การสร้างภาวะผู้นำครู 2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) การสร้างบรรยากาศองค์การ

อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ โดยการสร้างบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างภาวะผู้นำครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำครู การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้ร้อยละ 70 และการสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำครู เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 75 ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่เป็นคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล	
		EMP (การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู)	MOT (การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน)
CLI (การสร้างบรรยากาศองค์การ)	DE	.23**	.15**
	IE	.06**	-
	TE	.29**	.15**
LEA (การสร้างภาวะผู้นำครู)	DE	.26**	.74**
	IE	.32**	-
	TE	.58**	.74**
MOT (การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน)	DE	.42**	-
	IE	-	-
	TE	.42**	-
R ²		.70	.75

**P < .01

3. การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าควรนำไปใช้เป็นแนวทางในสถานศึกษานี้ 1) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำครู ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการบริหารสถานศึกษา และ 3) การสร้างบรรยากาศองค์การ ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

ผลการศึกษาที่มีข้อค้นพบที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวีต เอราวรรณ (2548) ; สถาพร บุตรไสย์ (2549) ; สมจิตร สงสาร (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อครู พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การให้รางวัลและการชมเชย การฝึกอบรมและพัฒนาสถานภาพของครู ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ อีสราภาพในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องชมเชย การให้เกียรติและไว้วางใจ และการยอมรับความผิดพลาด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยมีงบประมาณสนับสนุน การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูส่งผลงาน นวัตกรรมเข้าประกวดในระดับต่างๆ จัดให้มีการทัศนศึกษา หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันจากผู้บริหารจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นไปตามที่จันทราณี สงวนนาม (2553) ; สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 : 156-157) ; Thomas (2000 : 71) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นความต้องการ แรงขับหรือความรู้สึกรู้สึก ซึ่งเกิดขึ้นทางจิตใจภายในตัวบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ปรารถนา เป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ ทั้งนี้เพราะว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหารที่ใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นแรงขับให้ครูมีผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. อิทธิพลทางอ้อม

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างภาวะผู้นำครู โดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร บุตรไสย (2549) ที่ศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูพบว่า การสร้างภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สมจิตร สงสาร (2552) ศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู พบว่า ภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะ สร้างพลังและแรงขับ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู การสร้างทีมงานในองค์กร และการวางแผนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร โดยการกระตุ้นให้ครูรู้จักปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่างๆ ส่งเสริมให้ครูมีทักษะความรู้ใหม่ๆ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างความมั่นใจรวมถึงขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูอีกด้วย และเป็นไปตามที่ ปิลาญ ปฏิพิมพาคม (2550 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จ ทำกิจกรรมที่ถึงพร้อมไปด้วยความเข้าใจและเกิดความผูกพันกับสิ่งที่จะดำเนินการ ทั้งนี้เพราะการสร้างภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือการสร้างสถานการณ์ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีความเป็นผู้นำในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มโดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการชักจูง ชี้นำให้ครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าควรนำไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาดังนี้ 1) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำครู ควรนำไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของครูในการบริหารสถานศึกษา และ 3) การสร้างบรรยากาศองค์การ ควรนำไปใช้ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา ดังที่ Laschinger et al. (2001) ได้กล่าวไว้ว่า การเพิ่มประสิทธิผล การบริหารจัดการองค์การ หรือการเพิ่มสมรรถภาพขององค์การ ทำให้องค์การ สามารถปรับตัวได้รวดเร็ว ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถพัฒนาผลงานและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ เกิดจากการเสริมสร้าง พลังอำนาจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การโดยผู้บริหารขององค์การนั้นๆ และ Smith (1996) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ทุกคนในองค์การทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และองค์การโดยตรง กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์จากการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย และได้รับ ผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบต่อ ผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผู้รับบริการได้รับบริการ อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ และประโยชน์ต่อองค์การ คือ บุคลากรมีความผูกพัน ต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการ สถานศึกษาเป็นการมุ่งเน้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อ ตนเองและองค์การโดยรวม การจัดการเรียนการสอน ครูจะมีพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความรักความผูกพันต่อองค์การ เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้คุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย และการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศ ภายในทั้งผู้บริหารและครูจะมีเป้าหมายร่วมกัน คือ สถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยมีข้อค้นพบสามารถนำมาเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ในแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครู กำหนดแผนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล เพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการนำเสนอผลงานทางวิชาการหรือการเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์คุณภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และดำเนินการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีสถานที่สำหรับครูได้พักหลักจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติหน้าที่เรียบร้อยแล้ว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มาใช้ในการศึกษา เพื่อให้เกิดข้อค้นพบ ที่เป็นการขยายองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสังกัดอื่นๆ

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุกลุ่มโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน หรือสังกัดที่ต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**.

กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวิต เอราวรรณ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.

วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปิลัญญะ ปฐวิมลพาคม. (2550). **รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยจาก World Competitiveness Yearbook (IMD) 2011**. แหล่งที่มา URL : http://onec.go.th/onec_backoffice/uploaded/Category/DepOpCenter/2011-Oct-11-SumIMD2011.pdf. 1 กันยายน 2555.
- สถาพร บุตรไสย. (2549). **อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต สงสาร. (2552). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. **ทำไมการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า**. แหล่งที่มา URL : http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php. 29 มกราคม 2555.
- Hopkins, D. (2001). School Empowerment for Real. **Journal of Health Care Management Review**, 26 (3), 1-21.
- Laschinger, H. K. ; Finegan, J. & Shamine, J. (2001). The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. **Journal of Health Care Management Review**, 26 (3), 1-21.
- Smith, J. (1996). **Empowering People: How to Bring Out the Best in Your Workforce**. London : Kogan Page.
- Thomas, K. W. (2000). **Intrinsic Motivation at Work: Building Energy & Commitment**. San Francisco : Berrett-Koehler.