

รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้

A Causal Model of Teachers' Empowerment  
Under the Secondary Educational Service Area Office  
In Upper Southern Area, Thailand

สำรวจ ภัคดี <sup>1</sup>	Samruai Pakdee
ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์ <sup>2</sup>	Phongsri Vanitsuppavong
วันชัย ธรรมสัจการ <sup>3</sup>	Wanchai Dhammasaccakarn

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.805 - 0.870

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยใช้โปรแกรมประยุกต์

ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า 1) รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมากที่สุด รองลงมา คือการสร้างเป้าหมาย ส่วนปัจจัยการจัดระบบเสริมแรงและการสร้างเป้าหมายนั้น มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมากที่สุด และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุรูปแบบความสัมพันธ์ของการศึกษาวิจัยนั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่นำมาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูเป็นอย่างมาก 2) รูปแบบเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จึงแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของรูปแบบเชิงสาเหตุ และสามารถนำไปใช้พัฒนาและเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูต่อไป

**คำสำคัญ :** รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู  
มัธยมศึกษา

## Abstract

This study aimed to develop the causal model of teachers' empowerment and verify the consistency of causal model of teachers' empowerment which developed with empirical data. The research was conducted in two phases. Firstly, the causal model of teachers' empowerment was built by having an in-depth interview with 7 educational supervisors. The instrument was a semi-structured interview and data analysis by content analysis. Secondly, the consistency of causal model of teachers' empowerment with empirical data was verified. A random sample of 400 teachers in public schools under the Secondary Educational Service Area Office in Upper Southern Area in the academic year 2016 was chosen. Questionnaires with the reliability between 0.805-0.870 were given to collect data. The methods of data analysis were percentage, mean, standard deviation, and path analysis with applied programs.

The results of this study showed that, firstly, the causal model of teacher empowerment was developed by the researcher. Participatory management had a direct influence on teacher empowerment, followed by goal setting. The reinforcing factors and goal setting indirectly influenced the empowerment of teachers. When analyzing the data, it was found that the causal variables of the correlations of the study could explain the variance to the empowerment of teachers at a high level. This showed the factors that led to the development of the relationship model in this study had a great influence on the empowerment of teachers. Secondly, the causal model developed by the researcher was consistent with the empirical data. In addition, the effect of job performance and satisfaction of teachers in schools was also high. This demonstrates the reliability of

the causal model and can be used to further develop and empower teachers.

**Keywords :** Causal relationship model, teacher empowerment, secondary education

## บทนำ

ในปัจจุบัน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นโดยตรง โดยมุ่งสนองความต้องการของท้องถิ่นและให้ทุกฝ่ายในสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้จัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การทำงานเป็นทีม แสดงออกอย่างอิสระโดยการทำโครงการ เป็นผู้ปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมทุกกระบวนการและทุกกิจกรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการให้ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องเป็นกลไกในการจัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และครูจำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เมื่อกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป บทบาทของครูก็ควรเปลี่ยนไปด้วย เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งในการจัดการเรียนการสอนต้องจัดให้มีเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นการผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน ให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยความเข้าใจมากกว่าท่องจำ ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีการคิดค้นวิธีการทดลอง ใช้เทคนิควิธีใหม่ๆ ซึ่งครูสามารถนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้ เพราะการวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความจริงอย่างเป็นระบบ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพดังกล่าว “ชีวิตที่ดีเป็นชีวิต แห่งการศึกษาและการวิจัยเป็นส่วนสำคัญของการศึกษา เพราะทำให้เกิดปัญญาการวิจัยนั้น จึงจะต้องเป็นส่วนสำคัญของชีวิตของเรา ไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรม

ในสังคมเท่านั้น”

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูประบบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมีการปฏิรูปหลักสูตร เนื้อหาสาระวิธีการจัดการเรียนการสอน แหล่งการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาโดยระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้เพื่อการศึกษา เน้นการจัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนอย่างเสมอภาค และเป็นระบบ มีระบบการจัดการที่ดี มีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญ คือ การพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงมีเป้าหมาย ที่มุ่งปลูกฝัง อบรม พัฒนาคุณภาพ การศึกษาและชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคล พลเมือง ให้มีคุณลักษณะ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม คือ ครู และการที่จะทำให้ครูทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งจริงจัง ครูต้องมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ครูต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยและกระบวนการที่ช่วยสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการศึกษาให้บรรลุความมุ่งหมายของผู้เรียนและสถานศึกษา (สมชาย บุญศิริเกสัช, 2545)

Kanter (1979) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องเริ่มจากลักษณะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและยินยอมให้บุคลากรมีการเติบโต มีการสนับสนุนให้ทรัพยากรให้โอกาสเพียงพอ ทำให้บุคลากรนั้นสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานและผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ

ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ จากทฤษฎีของ Spreizer, et.al (1995 : 1442) ได้พบว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่า มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้และรับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมพลังอำนาจ ทั้งนี้ การเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนั้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นระดับบุคคล ระดับทีมงาน ประกอบด้วยผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องที่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียน และระดับองค์กร คือสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะดำเนินการศึกษา และนำการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ซึ่งจะทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงบทบาท สิทธิของตน มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพร้อมที่จะช่วยกันขับเคลื่อนการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพต่อไป ด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ให้เกิดสมรรถนะการทำงานของครูสูงยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยด้านของคุณลักษณะ ความเป็นครู ทักษะและความสามารถ และความรู้และประสบการณ์ทำงานของครู

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสร้างเป้าหมาย 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การจัดระบบเสริมแรง ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้คาดว่าจะส่งผลต่อ 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู และเมื่อเกิดพลังอำนาจการทำงานของครูแล้ว จะส่งผลต่อไปยัง 5) ประสิทธิภาพของงาน และ 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคใต้ ทำการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู ตลอดจนทั้งลักษณะรูปแบบเชิงสาเหตุตามกรอบการศึกษาวิจัยมีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่นำไปใช้เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูและสามารถ นำมาบริหารจัดการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จต่อไปได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยรูปแบบเชิงสาเหตุที่การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำไปใช้พัฒนาและเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษา และมีวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร และการวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู และนำมาพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยมีการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคใต้ จำนวน 7 โรงเรียน

เกี่ยวกับความสำคัญขององค์ประกอบและปัจจัยในการนำมาพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยมีตัวแปรที่ศึกษาต่อไปนี้

**การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู** ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2550; สุพานี สฤษฏ์รวานิช, 2552; ชาถุณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554 : 113 - 127; ยุคตน์นัต หวานฉ่ำ, 2555; Spreizer et al., 1995; Stephen, 2002; Ozaralli, 2003) โดยประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะ ความเป็นครู ทักษะและความสามารถ และความรู้และประสบการณ์ของครู

**การบริหารแบบมีส่วนร่วม** ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง (วีระยุทธ์ แสงสิริวัฒน์, 2550; ชาถุณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554 : 113 - 127; พัชรี บุญนาคแย้ม และคณะ, 2557; อารียวรรณ อ่วมตานี, 2549; Taylor et al., 1996; Noe et al. , 2000 : 27; 212 - 216; Stephen, 2002; Ozaralli, 2003) โดยประเมิน จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การมีอำนาจหน้าที่ของครู การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และโอกาสในการตัดสินใจ

**การสร้างเป้าหมาย** ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (อารียวรรณ อ่วมตานี, 2549; วีระยุทธ์ แสงสิริวัฒน์, 2550; ชาถุณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554 : 113 - 127; วิชาการธณ วงษ์สุวรรณ คงเฝ้า, 2556; Ozaralli, 2003; Bogler and Somech, 2004; Bill, 2004; Ekaningsih, 2014) โดยประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การมีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการบริหาร บุคลากร

**การจัดระบบเสริมแรง** ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (พิมรา ฤกษ์นบาล, 2550 : 43 - 51; ประทีป จินนี, 2551 : 23 - 25; ภารดี อนันต์นาวี, 2551; Stringer, 2002; Hoy and Miskel, 2006; Chiaro, 2006) โดยประเมิน จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และอิสระ ในการปฏิบัติงาน

**ประสิทธิผลของงาน** ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; อุษณีย์ จำเมือง, 2553; ยุคตน์นัต หวานฉ่ำ, 2555; ณัฐกร รัชชธรรม และคณะ, 2557; Ozaralli, 2003) โดยประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่

การประกันคุณภาพการศึกษา การทำงานร่วมกัน และการบรรลุเป้าหมายของงาน

**ความพึงพอใจในการทำงาน** ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (สมจิต สงสาร, 2552; สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา, 2552; อุษณีย์ จำเมือง, 2553; ญฐกร รักษัธธรรม และคณะ, 2557) โดยประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับแผนและนโยบายของโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสังเคราะห์เนื้อหาและประเด็นสำคัญตามปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวกับรูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เพื่อนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตัวอย่างต่อไป

## **ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 14,234 คน และใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และเมื่อเทียบจากตารางดังกล่าวจึงได้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 400 คน (Yamane, 1967) ด้วยการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) ด้วยวิธีจับฉลากครูในโรงเรียนตามสัดส่วนประชากร และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่ได้จากการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ตอนที่ 1 จากนั้นนำมาตรวจสอบความสอดคล้องด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องและค่าอิทธิพลของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น โดยมีแบบสอบถามเป็นลักษณะข้อคำถามแบบรายการมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) และมีการสร้างแบบสอบถาม 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะข้อคำถามแบบรายการเลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้และประสบการณ์ทำงาน ทักษะและความสามารถ คุณลักษณะ ความเป็นครู มีคำถามแบบรายการมาตราส่วนการประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ องค์ประกอบด้านการมีอำนาจหน้าที่ของครู การได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีคำถามแบบรายการมาตราส่วนการประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการจัดระบบเสริมแรง ได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอิสระในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการสร้างเป้าหมาย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการมีระบบให้ข้อมูลย้อนกลับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการบริหารบุคลากร มีคำถามแบบรายการมาตราส่วนการประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการเกิดประสิทธิผลของงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพทางการศึกษา การทำงานร่วมกัน การบรรลุเป้าหมายของงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการยอมรับแผนและนโยบาย ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน มีคำถามแบบรายการมาตราส่วนการประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ด้วยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของรายการข้อคำถามในแต่ละปัจจัย พิจารณาความครอบคลุมของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ต้องมีการเรียบเรียงได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องและครบตามประเด็นตัวบ่งชี้ของปัจจัย ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.75 - 1.00 เป็นค่าที่มากกว่า 0.50 ตามเกณฑ์ข้อกำหนดการวัดค่าความสอดคล้อง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนั้น แบบสอบถามการศึกษาวิจัยรูปแบบเชิงสาเหตุที่การเสริมสร้าง

พลังอำนาจการทำงานของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น มีคุณภาพตามเกณฑ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และนำผลการทดลองใช้แบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด มีเกณฑ์มาตรฐานของค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเป้าหมาย การจัดระบบเสริมแรง การมีประสิทธิผลของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.805 0.830 0.820 0.831 0.870 และ 0.840 ตามลำดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Cronbach, 1990 : 204) และมีคุณภาพต่อการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสาร และการวิเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตภาคใต้จำนวน 7 โรงเรียน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความสำคัญขององค์ประกอบและปัจจัย เพื่อใช้พัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากเป็นการร่วมมือกันกับบุคลากรหรือครู

ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงานทางอ้อม ซึ่งบุคลากรทุกคนย่อมมีความสำคัญต่อการร่วมกันขับเคลื่อนให้งานแต่ละด้านของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงเห็นตรงกันว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรมีการนำปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ด้วยการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการมีอำนาจหน้าที่ของคุณครูเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน

2. การสร้างเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยของการสร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตามแผนและนโยบายการบริหารโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่กระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และต้องมีการยึดตามหลักเกณฑ์การพัฒนาสถาบันการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น จึงเห็นตรงกันว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรมีการนำปัจจัยด้านการสร้างเป้าหมายเข้ามาร่วมศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ด้วยการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การบริหารบุคลากร และการมีระบบให้ข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ

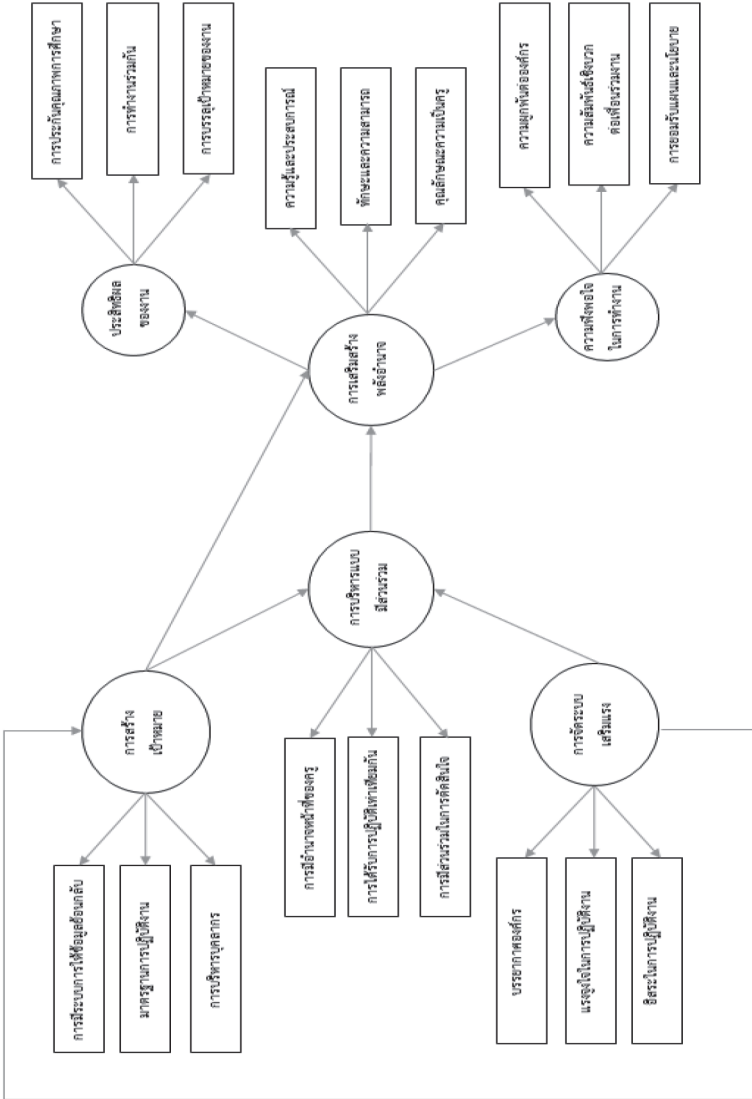
3. การจัดระบบเสริมแรง ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยของการจัดระบบเสริมแรง เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ครูต้องการขวัญและกำลังใจ เพื่อมาแบ่งเบาหรือลดความตึงเครียดหรือความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปกติ และภายใต้การทำงานในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ดังนั้น จึงมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรมีการนำปัจจัยด้านการจัดระบบเสริมแรงแก่ครูเข้ามาร่วมศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ด้วยการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูอย่างแท้จริงต้องส่งผลให้เกิดประสิทธิผล

ของงาน และมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ในกระบวนการทำงานขององค์กรหากมีการบริหารจัดการและการสนับสนุนการทำงานที่ดีแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลจากการทำงานอย่างดียิ่ง โดยสิ่งสำคัญคือการร่วมมือกันทำงานของคุณครูเป็นลำดับแรกที่จะสามารถทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และโรงเรียนจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาแห่งชาติและควรมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป จึงถือได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรมีการนำปัจจัยด้านประสิทธิผลของงานเข้ามาร่วมศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ด้วยการจัดลำดับความสำคัญองค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน ผลประเมินคุณภาพการศึกษา และการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ

5. ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูอย่างแท้จริงย่อมส่งผลให้คุณครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากการทำงานของคุณครูย่อมเกิดจากการยอมรับสิ่งเหล่านั้นด้วยใจจึงจะสามารถส่งผลให้ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานย่อมเกิดจากการที่คุณครูมีความรักและผูกพันต่อองค์กร การมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีความเกื้อกูลช่วยเหลือกันภายในโรงเรียน และคุณครู มีการยอมรับแผนและนโยบายของโรงเรียนด้วยใจจริง ดังนั้น จึงมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรมีการนำปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเข้ามาร่วมศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ด้วยการจัดลำดับความสำคัญองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับแผนและนโยบาย ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยและองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยได้เสนอไป ตลอดทั้งมีข้อเสนอแนะในประเด็นปัจจัยต่างๆ ตลอดทั้งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันต่อการนำปัจจัยและองค์ประกอบเหล่านั้นมาใช้ศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู และผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูตามวัตถุประสงค์ตอนที่ 1 ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบการศึกษาวัยรุ่นแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าระหว่าง 0.431 ถึง 0.704

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อหาความสอดคล้องของสมมติฐานการวิจัย พบว่า ค่าโคสแควร์ที่องศาอิสระมีค่า 1.303 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5 ตามเกณฑ์ที่กำหนด และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีค่า 0.972 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้วมีค่า 0.961 ทั้งสองมีค่ามากกว่า 0.95 ตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่ามีค่า 0.042 และน้อยกว่า 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผ่านเกณฑ์มาตรฐานความสอดคล้อง แสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่าที่สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรเชิงสาเหตุในรอบการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดระบบเสริมแรง และการสร้างเป้าหมาย เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครูได้ในระดับสูงที่ร้อยละ 78.40 และ 2) การจัดระบบเสริมแรง และการสร้างเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่ร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ในระดับปานกลางที่ร้อยละ 55.20 และ 3) การจัดระบบเสริมแรง ที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุเพียงตัวเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการสร้างเป้าหมายของสถานศึกษาได้ระดับปานกลางที่ร้อยละ 52 และยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครูเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุเพียงตัวเดียวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของงานได้ในระดับค่อนข้างสูงที่ร้อยละ 69.10 และสามารถอธิบาย

ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ในระดับค่อนข้างสูง ที่ร้อยละ 66.90 ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	ตัวแปรผล				
		การเสริมสร้างพลังอำนาจ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	การสร้างเป้าหมาย	ประสิทธิผล	ความพึงพอใจ
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ทางตรง	-	-	-	0.58	0.52
	ทางอ้อม	-	-	-	-	-
	รวม	-	-	-	0.58	0.52
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ทางตรง	0.62	-	-	-	-
	ทางอ้อม	-	-	-	0.36	0.32
	รวม	0.62	-	-	0.36	0.32
การสร้างเป้าหมาย	ทางตรง	0.56	0.37	-	-	-
	ทางอ้อม	0.23	-	-	0.45	0.41
	รวม	0.79	0.37	-	0.45	0.41
การจัดระบบเสริมแรง	ทางตรง	-	0.48	0.48	-	-
	ทางอ้อม	0.68	0.18	-	0.39	0.35
	รวม	0.68	0.66	0.48	0.39	0.35
สัมประสิทธิ์พหุคูณ		0.784	0.552	0.528	0.691	0.662

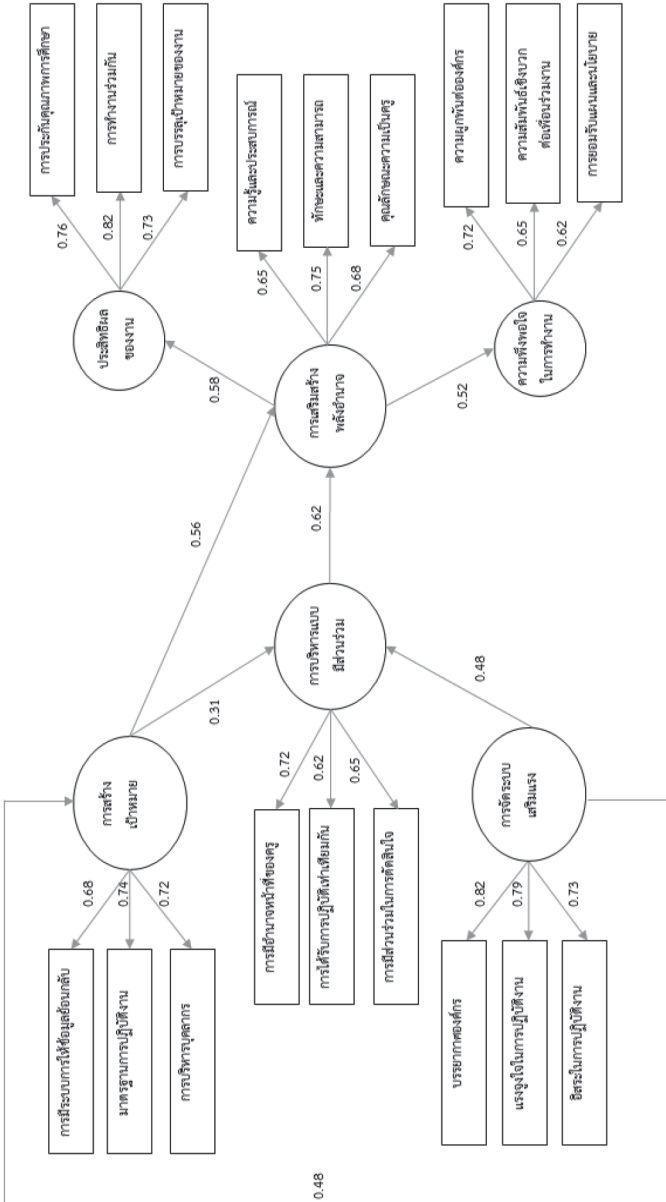
ตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ปัจจัยการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครู ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล ที่ 0.62 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพลังอำนาจการทำงานไปยังประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ 0.36 และ 0.32 ตามลำดับ

ปัจจัยการสร้างเป้าหมายมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน อีกทั้งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ 0.56 และ 0.23 ตามลำดับ และการสร้างเป้าหมายมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการมีพลังอำนาจการทำงานต่อประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ 0.45 และ 0.41 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยการจัดระบบเสริมแรงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีค่าเท่ากับการสร้างเป้าหมาย ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ 0.48 และพบว่า การจัดระบบเสริมแรงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยส่งผ่านปัจจัยการสร้างเป้าหมายด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ 0.18 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคนครู โดยส่งผ่านปัจจัยการสร้างเป้าหมายและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ 0.68 ส่วนการจัดระบบเสริมแรงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ค่า 0.39 และ 0.35



ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูผู้วิจัยได้จำแนกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครู

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคใต้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเป้าหมาย การจัดระบบเสริมแรง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญและสอดคล้องต่อรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ผู้วิจัยจึงสรุปผลการสัมภาษณ์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่แท้จริงนั้น ต้องสามารถพัฒนาสมรรถนะของครูให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Spreizer และคณะ (1995 : 1442) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องมีการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร และผู้บริหารเห็นสอดคล้องกันว่า การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา คือสมรรถนะของครูที่ควรตระหนัก และสนับสนุนให้ครูมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดจากการประกอบอาชีพ และปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกในจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วยการปฏิบัติตน ให้อยู่ในคุณลักษณะความเป็นครู (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) และสมรรถนะด้านความรู้ และประสบการณ์ของครูจะสามารถส่งเสริมให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพานี สฤกษ์รวานิช (2552) ที่พบว่า หน้าที่หลักของผู้ที่ประกอบอาชีพครูต้องสามารถถ่ายทอดและส่งเสริมวิชาการแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ด้วยการนำความรู้และประสบการณ์จากการสอนในอดีตมาพัฒนาและปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัยการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

## 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรทุกคนย่อมมีความสำคัญต่อการร่วมกันขับเคลื่อนให้งานแต่ละด้านของโรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบด้านการมีอำนาจหน้าที่ของครูเป็นลำดับแรก รองลงมา คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ต่อการนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม และผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซาถนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554 : 113 - 127) วีระยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) และ Stephen (2002) พบว่า การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมจะสามารถส่งผลให้เกิดพลังอำนาจการทำงานและเกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร โดยเน้นประเด็นสำคัญ คือการมอบหมายอำนาจการทำงาน การแก้ปัญหา หรือแม้แต่การตัดสินใจตามความเหมาะสมของบุคลากรที่พึงกระทำได้ จะสามารถส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (Noe et al., 2000 : 27) นอกจากนี้แล้ว พัทรี บุญนาคแย้ม และคณะ (2557 : 212 - 216) ศึกษา พบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูต้องมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือร่วมกันแสดงความคิดเห็น และการศึกษาของ Taylor และคณะ (1996) พบว่า เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือในด้านความสามารถ และให้เป็นอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม ตามสิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกหรือแบ่งฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จสูงขึ้น (พัทรี บุญนาคแย้ม และคณะ, 2557 : 212 - 216)

## 3. การสร้างเป้าหมาย

ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยการให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร และการมีระบบให้ข้อมูลย้อนกลับ และผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549) ที่ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ต้องมีเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินและปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ตลอดทั้งการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ วีระยุทธ์ แสงสิริวัฒน์ (2550) ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานประจำตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554 : 113 - 127) ที่พบว่าการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น แสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่มาจาก การวางแผนและบริหารงานองค์กรแต่ละด้านนั้นมีกิจกรรมและวิธีการที่เหมาะสม ตลอดทั้งมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Ozaralli, 2003) นอกจากนี้ยัง พบว่า การสร้างเป้าหมายขององค์กร ต้องมีการจัดระบบกระบวนการปฏิบัติงานให้มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สามารถ ตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยหรือสาเหตุในแต่ละกระบวนการของการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจนและตรงประเด็น ซึ่งจากการศึกษาของ Ekaningsih (2014) พบว่า ประสิทธิภาพ ของการบริหารองค์กรหรือประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการ ให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสามารถทราบถึงจุดบกพร่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น หรือจุดแข็งของกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้ การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งยังสามารถนำไปสู่การรักษาและพัฒนาจุดแข็ง เหล่านั้นให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเฝ้า, 2556; Bogler and Somech, 2004; Bill, 2004)

#### 4. การจัดระบบเสริมแรง

ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศของ องค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอิสระในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ ประทีป จินฉี (2551 : 23 - 25) ได้ให้ความสำคัญต่อการมีระบบ เสริมแรงเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น และ จากการศึกษาคณะของ พิมรา ฤกษ์นบาล (2550 : 43 - 51) ที่พบว่า การจัดระบบเสริมแรง มีความสำคัญอย่างมาก ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเมื่อบุคลากรมีกำลังใจใน การปฏิบัติงานแล้วนั้นจะส่งผลให้เกิดความทุ่มเท ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ Stringer (2002) ที่พบว่า การเสริมแรงที่ส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จนั้น เกิดจากบุคลากรได้รับการชื่นชม ได้รับการถามไถ่ ตลอดจนทั้งได้รับโอกาสในการปรึกษาและชี้แจงจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน นอกจากนี้ Hoy และ Miskel (2006) พบว่า บรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสบายใจและมีความสุข ต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้มีกำลังใจและความตั้งใจในการทำงาน และเมื่อองค์กรมีบรรยากาศไปในเชิงบวก ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างดียิ่ง และจากการศึกษาของ ภารดี อานันต์นาวี (2551) พบว่า การให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความรู้ความสามารถและความคิด เพื่อปฏิบัติงานตามวิธีและความเชี่ยวชาญของตนเองได้นั้น จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### 5. ประสิทธิภาพของงาน

ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยของประสิทธิผลที่ได้จากการทำงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ในกระบวนการทำงานขององค์กรหากมีการบริหารจัดการและการสนับสนุนการทำงานที่ดีแล้วนั้นจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลอย่างดียิ่งเยี่ยมจากการร่วมมือกันของบุคลากรเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับการศึกษาของ อุษณีย์ จำเมือง (2553) ที่พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลจากการทำงาน (ณัฐกร รักษ์ธรรม และคณะ, 2557) ตลอดจนส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้แล้ว โรงเรียนจะต้องผ่านการวัดคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) พบว่า โรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป ถือได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

#### 6. ความพึงพอใจในงาน

ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณอย่างแท้จริง ย่อมแสดงให้เห็นว่าคุณมีความพึงพอใจต่อการทำงานตามภาระหน้าที่ของตนเอง (ณัฐกร รักษ์ธรรม และคณะ, 2557) เนื่องจากการทำงาน

ของบุคลากร ย่อมเกิดจากการยอมรับสิ่งเหล่านั้นด้วยใจจึงจะสามารถส่งผลให้ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่ สมจิต สงสาร (2552) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานย่อมเกิดจากการที่ครูมีความรักและผูกพันต่อองค์กร จึงส่งผลให้เกิดความตระหนักและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ อีกทั้งการส่งเสริมให้เกิดความพันธ์ที่ระหว่ง เพื่อนร่วมงาน ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก มีความเกื้อกูล ช่วยเหลือกันภายในโรงเรียน และสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้ครูเกิดการยอมรับแผนและนโยบายของโรงเรียนอย่างเข้าใจและด้วยใจจริง (สุภารัตน์ วัฒนพฤษา, 2552)

การสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยและองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยได้เสนอไป ตลอดทั้งมีข้อเสนอแนะในประเด็นปัจจัยต่างๆ มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยตามที่คุณวิจัยได้นำเสนอไว้ข้างต้น ดังนั้น จึงสามารถพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูเพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บข้อมูลตัวอย่างต่อไป

## **ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้**

จากการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูตามวัตถุประสงค์ที่ 1 แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำรูปแบบเชิงสาเหตุข้างต้นมาทำการวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบเชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกเส้นที่มีการส่งผลไปยังการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน การสร้างเป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดระบบเสริมแรง ประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัย และทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเป้าหมาย และการจัดระบบเสริมแรงสามารถร่วมกันพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูได้ร้อยละ 78.40

ซึ่งถือว่าเป็นการพยากรณ์ที่มีค่าสูง เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหรือนักวิจัยที่ได้นำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ในการนำไปศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมาก่อนแล้ว ส่งผลให้การพยากรณ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตุนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554 : 113 - 127) ที่นำปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากครูมีความร่วมมือกัน เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน เช่นเดียวกับการศึกษาของ วีระยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550) ที่ได้ศึกษาการบริหารอย่างมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ที่พบว่า การปฏิบัติงานโดยใช้การบริหารอย่างมีส่วนร่วมเปรียบเสมือนการที่บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจ สามัคคี และทุ่มเทกัน ในการช่วยกันปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพขึ้นมากกว่าการมอบหมายงานให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ปฏิบัติงานเพียงลำพัง และสามารถสร้างโอกาสที่ดีที่สุดในการทำวิธีการที่เหมาะสม และเปรียบเสมือนการเพิ่มพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stephen, 2002) นอกจากนี้ ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรเกิดจากการสร้างเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกัน (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2549) ซึ่งการมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีกรวางแผนกิจกรรม หรือโครงการรองรับเป้าหมายการทำงานด้วยแล้วนั้น จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Ozaralli, 2003) นอกจากนี้ ผลการวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของ ประทีป จินนี่ (2551 : 23 - 25) ที่พบความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ต้องมีระบบเสริมแรง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญพบว่า การจัดระบบเสริมแรงนั้น ยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมรา ฤกษ์ณะบาล (2550 : 43 - 51) และ Stringer (2002) ที่ศึกษา พบว่าการเสริมแรงที่ส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จเกิดจากการที่บุคลากรได้รับการชื่นชม ได้รับการถามไถ่ ตลอดจนทั้งได้รับโอกาสในการปรึกษางานกับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน (Chiaro, 2006) และเมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผล

ให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างดีเยี่ยม (ภารดี อานันต์นาวิ, 2551) และนอกจากนี้ ยังพบว่าพลังอำนาจการทำงานของครูที่แท้จริงนั้น ต้องมีการส่งผลให้เกิดสมรรถนะ ความเป็นครูสูงขึ้น เนื่องจากการเกิดสมรรถนะความเป็นครูย่อมเกิดจากการที่บุคลากร มีคุณลักษณะเหมาะสมตรงตามคุณสมบัติของครู มีทักษะและความสามารถ ตลอดจน ความรู้และประสบการณ์จากการประกอบอาชีพครูที่ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือคุณสมบัติของอาชีพครู (Spreizer, 1995 : 1442) ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยยังพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูยังส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูงด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานที่แท้จริงต้องส่งผลให้เกิดประสิทธิผลจากการทำงานของคุณครู หรือหน่วยงาน และการทำงานให้เกิดประสิทธิผลย่อมเกิดจากการทำงานร่วมกันของครู เป็นลำดับแรก และครูมีหน้าที่หลักในการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน ตลอดจนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น องค์ประกอบสำคัญที่จะสามารถแสดง ถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของครู คือผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ครูอยู่ในระดับดีขึ้นไป (ยุคนันต์ หวานฉ่ำ, 2555) และนอกจากนี้ ยังพบว่า เมื่อครูเกิด พลังอำนาจในการทำงานขึ้นแล้วย่อมแสดงให้เห็นว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ สิ่งเหล่านี้ย่อมเกิดจากความผูกพันที่ครู มีต่อโรงเรียน มีความรักและความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่และทำประโยชน์ให้แก่ โรงเรียน ในขณะเดียวกัน การเสริมสร้างความผูกพันเชิงบวกที่ครูมีต่อเพื่อนร่วมงาน ในทุกระดับถือเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสนับสนุนให้ครูเกิดความช่วยเหลือ มีความเห็นอกเห็นใจ ต่อการร่วมกันปฏิบัติงานหรือช่วยกันแก้ไขปัญหาเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน ให้บรรลุตามพันธกิจของโรงเรียนต่อไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของอุษณีย์ จำเมือง (2553) และณัฐกร รักษ์ธรรม และคณะ (2557) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นถึงการที่บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ของตนเอง ที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายองค์กรหรือหน่วยงาน ความพึงพอใจเกิดจาก จิตใต้สำนึกในการรักและผูกพันต่อองค์กร การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งบุคลากร เห็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและยอมรับแผนและนโยบายขององค์กรจากใจกว้างใจ และศรัทธาในทีมผู้บริหารองค์กรนั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ส่งผลให้ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเป้าหมาย การจัดระบบเสริมแรง ประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู และมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในระดับสูงตลอดทั้งปัจจัยที่นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่แท้จริงนั้น ย่อมเกิดจากการนำปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพลังอำนาจการทำงานที่สามารถส่งผลให้เกิดสมรรถนะความเป็นครู ที่ประกอบด้วยทักษะและความสามารถ คุณลักษณะความเป็นครู และความรู้และประสบการณ์ของครู นอกจากนี้ยังต้องสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย

## ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยรูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน ไม่แทรกแซงหรือจำกัดการทำงานมากจนเกิดไปตลอดทั้งควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติในหน้าที่ของตน หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานหรือการบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
2. การสร้างเป้าหมาย โรงเรียนต้องมีการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนตรงต่อพันธกิจขององค์กรที่สามารถนำไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาแห่งชาติ ตลอดทั้งควรมีโครงการหรือกิจกรรมที่มีการสนับสนุนองค์ประกอบย่อยของปัจจัยการสร้างเป้าหมาย เพื่อเป็นการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
3. การจัดระบบเสริมแรง โรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรด้วยการจัดและสร้างสถานที่ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุน

ให้เกิดการจัดระบบเสริมแรง เพื่อเป็นการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน  
ของครู

นอกจากนี้ ผู้บริหารของโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจการทำงานของครูที่แท้จริง ด้วยการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลจากการ  
ปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และสมรรถนะของครู ดังข้อเสนอแนะ  
ต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของงาน โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกัน  
หรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งแต่ละคนจะสามารถถึงความถนัดและความโดดเด่นของตนเอง  
ออกมาเพื่อช่วยกันดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม
2. ความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู  
เกิดความรักและผูกพันโรงเรียน ด้วยการสร้างวัฒนธรรมต่างๆ ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น  
ศรัทธา และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้กับโรงเรียน
3. สมรรถนะความเป็นครู การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู  
เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะความเป็นครูโดยตรง ในด้านทักษะและความสามารถของ  
ครูมากที่สุด รองลงมา คือคุณลักษณะความเป็นครู ความรู้และประสบการณ์ของครู  
ตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนควรมีการตระหนักเน้นปัจจัยและกระบวนการในการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจที่สามารถพัฒนาให้เกิดสมรรถนะความเป็นครูมากยิ่งขึ้นด้วย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพของบุคลากรและผู้บริหาร  
ในสถานศึกษา เพื่อทำการเปรียบเทียบประเด็นความสำคัญหรือปัจจัยที่ได้จากการศึกษา  
ทั้ง 2 กลุ่มข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์เชิงเหตุผลและแนวทางการเสริมสร้าง พลังอำนาจ  
การทำงานที่มีการสอดคล้องกันระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู  
ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความแตกต่างตามระดับคุณภาพการศึกษา ที่มีผลการ  
ประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพทางการศึกษา เพื่อระบุปัจจัยและองค์ประกอบ  
ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน  
ของครูในสถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบเชิงสาเหตุการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู โดยมีการศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบเพิ่มเติมอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูที่ดียิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชาดูณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐกร รักษัธธรรม นิคม จารุมณี และผ่องศรี วาณิชยศุภวงค์. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี**. Vol 1, No 1.
- ประทีป จินนี่. (2551). การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement). เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี บุญนาคแย้ม ปรีชา อ่วมปัญญา และธีระ ภัคดี. (2557). แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**. Vol 15, No 1
- พิมรา กฤษณะบาล. (2550). คำคมของหัวหน้างานกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน : การศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานของบริษัท อยุรยา อัลลิอันซ์ ซี.พี. ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี. มิเกล กาไรซาบาล.

- ยุคทนันต์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณคงเฒ่า. (2556). การพัฒนาแนวทางการตรวจงานการให้ข้อมูลย้อนกลับ และผลของการให้ข้อมูลย้อนกลับงานเขียนของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตชั้นปีที่ 1. วารสารครุศาสตร์. 41(1), 180 - 194.
- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต สงสาร. (2552). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย บุญศิริเกสัช. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัตน์ วัฒนพุกษา. (2552). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2549). **การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ จำเมือง. (2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- Bill, L. (2004). 10 Strategies for Staff Empowerment. **Principal Leadership**. Vol. 4. No. 6.
- Bogler, R. and Somech, A. (2004). **Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organization. Citizenship Behavior in School**. Science Direct - Teaching and Teacher Education.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5<sup>th</sup> ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Del Chiaro, S. A. (2006). **The Effect of Training Supervisors to Use Positive Verbal Reinforcement on Employee Job Satisfaction**. Ph.D. Thesis, Faculty of the School of Education, University of San Francisco.
- Ekaningsih, A. S. (2014). The Effect of Transformational Leadership on the Employees' Performance through Intervening Variables of Empowerment, Trust, and Satisfaction : A Study on Coal Companies in East Kalimantan. **European Journal of Business and Management**. Vol. 6. No. 22.
- Hoy, W. K, and Miskel, C. G. (2005). **Educational Administration : Theory. Research and Practice** (7th ed.). New York : McGraw-Hill.

- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. **Harvard Business Review**. Vol. 57 No. 4.
- Noe, R. A., LePine, J. A., and Colquitt, J. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation : A meta-analytic path analysis of 20 years of research. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 85. No. 5.
- Ozaralli, N. (2003). Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. **Leadership and Organization Development Journal**. Vol. 24. No. 6.
- Spreizer, G. M., Kizilos, M. A., and Nason, S. W. (1995). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. **Journal Management**. Vol. 23, No. 5.
- Stephen, K. (2002). **Social capital, growth, and poverty : A Survey of crosscountry evidence**. In **The role of social capital in development : An empirical assessment**, edited by Cristiaan Grootaert and Thierry van Bastelaer. New York : Cambridge University Press.
- Stringer, R. A. (2002). **Leadership and organizational climate**. Upper Saddle River : Prentice Hall.
- Taylor, R. B., Brown, B. B., and Perkins, D. D. (1996). The Ecology of Empowerment : Predicting Participation in Community Organizations. **Journal of Social Issues**. Volume. 52. No. 1.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis** (3<sup>rd</sup> ed.) New York : Harper and Row Publications.