

อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู



นางสาวสถาพร บุตรไสย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-2665-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF EMPOWERMENT ENHANCING PROCESSES
ON TEACHER EMPOWERMENT



Miss Sataporn Butsai

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research
Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

ISBN 974-14-2665-8

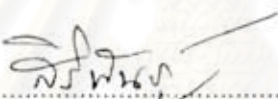
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู
โดย นางสาวสถาพร บุตรไธย์
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิตติวงศ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์

 คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ สุวรรณมรรคา)

 อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิตติวงศ์)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาพร บุตรไสย์ : อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู
(EFFECTS OF EMPOWERMENT ENHANCING PROCESSES ON TEACHER EMPOWERMENT)
อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.สุชาติดา บวรกิติวงศ์, 133 หน้า, ISBN 974-14-2665-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบพลังอำนาจเมื่อจำแนกตามภูมิหลัง
2) วิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู กลุ่มตัวอย่าง คือ
ข้าราชการครู จังหวัดระยอง 28 โรงเรียน จำนวน 430 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร
ประกอบด้วย ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott
และ Jaffe มี 5 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและ
การสร้างบรรยากาศ ตัวแปรพลังอำนาจตามแนวคิดของ Short และ Rinehart มี 6 ตัวแปร ได้แก่
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน
การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยโปรแกรม SPSS for windows version 11.5
และการวิเคราะห์โมเดลลิซเรลด้วยโปรแกรมลิซเรล version 8.53

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจจำแนกตามภูมิหลัง พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอน
และระยะเวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา
สูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01
โดยครูที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี
และผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน

2. โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ที่สร้างขึ้น
มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 4.336 ที่องศาอิสระเท่ากับ 14
ระดับความน่าจะเป็น 0.993 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.99 และค่า RMR เท่ากับ 0.005 ตัวแปร
ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ได้ร้อยละ 40,26,12,23,28
และร้อยละ 4 ตามลำดับ

3. ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือ สูงสุด รองลงมาคือ
การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้าง
บรรยากาศสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน ตัวแปรสถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการ
ส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างภาวะ
ผู้นำโดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำ
และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
ตัวแปรความเป็นอิสระได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศและ
การสร้างทีมงาน ตัวแปรผลกระทบได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศ

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....

สาขาวิชา.....วิจัยการศึกษา.....

ปีการศึกษา.....2549.....

ลายมือชื่อนิสิต.....*พิมพ์ พิมพ์*.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....*พิมพ์ พิมพ์*.....

4784289727: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEYWORDS: EMPOWERMENT ENHANCING PROCESSES / TEACHER EMPOWERMENT

SATAPORN BUTSAI: EFFECTS OF EMPOWERMENT ENHANCING PROCESSES ON

TEACHER EMPOWERMENT. THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF. SUCHADA BOWARNKITIWONG, Ph.D.

133 pp. ISBN 974-14-2665-8

The purposes of this research were 1) to study and compare the level of teacher empowerment at different background 2) to analyze effects of empowerment enhancing processes on teacher empowerment. The participants were 430 teachers in rayong province from 28 schools. The research variables consisted of 11 observed variables. The research instrument was a questionnaire having reliabilities .97. The research data were analyzed by employing SPSS for Windows version 11.5 for descriptive statistical analysis and correlation as well as LISREL version 8.53 for path analysis.

The research findings were as follows.

1. Teacher empowerment was not different among gender, age, teaching level, and years of experience at .05 level of statistical significant. Teacher empowerment were different among educational level and position at .05 and .01 level of statistical significant, respectively.

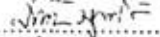
2. The model of empowerment enhancing processes on teacher empowerment was fitted with empirical data with chi-square=4.336, df=14, p=.0993, GFI=1.00, AGFI=0.99, and RMR=0.005 and variables in this model could explain the variance in decision making, professional growth, status, self-efficacy, autonomy and impact about 40, 26, 12, 23, 28 and 4 percent, respectively.

3. The decision making received the highest direct effects from cooperation. Then leader and atmosphere. The professional growth received the highest direct effects from atmosphere. Then leader and teamwork. The status received direct effects from cooperation and motivation. The status received indirect effects from cooperation and leader through decision making. The self-efficacy received direct effects from leader and received indirect effects from atmosphere and leader through professional growth. The autonomy received the highest direct effect from leader. Then atmosphere and teamwork. The impact received direct effect from atmosphere.

Department :..... Educational Research and Psychology.....

Field of Study :..... Educational Research.....

Academic Year :..... 2006.....

Student's Signature :..... .....

Advisor's Signature :..... .....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่ง จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติดา บวรกิติวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ รวมทั้งประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้เพิ่มเติม และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ให้โอกาสเรียนรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้วยความเอาใจใส่และอบรมสั่งสอน ตลอดระยะเวลาที่เข้ามาศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่ได้ให้ข้อแนะนำในระหว่างการเรียนวิชาสัมมนา รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารรวมทั้งเพื่อนครูโรงเรียนนิคมวิทยา ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรือโทปรีชา ขวัญทองห้าวและครูภัทรา มนต์ประสิทธิ์ ที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับความเมตตากรุณาของคุณพ่อ คุณแม่ และอาจารย์สุกฤษฏี วงแวงน้อย คุณเทียมใจ พิมพวงค์ คุณน้ำทั้งสองที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและให้ทุกอย่างแก่ผู้วิจัย จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. รายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	23
ตอนที่ 3 รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	40
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์อิทธิพล.....	44
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน.....	66
1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการศึกษา.....	68
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตของพลังอำนาจ	
ตามการรับรู้ของครูที่มีตัวแปรภูมิหลังแตกต่างกัน.....	70
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	
ที่มีต่อพลังอำนาจครู	73
3.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล.....	73
3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล	
ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	77
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผลการวิจัย.....	87
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	90
รายการอ้างอิง.....	92
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	99
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC).....	109
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	114
ภาคผนวก จ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดลแสดงกระบวนการ	
เสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.....	116
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะของบุคคล ที่มงานและองค์การที่ได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....20
2	ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วย 6 มิติ.....38
3.	สรุปผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....39
4	สรุปผลการเปรียบเทียบลักษณะของการวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม กับโมเดลลิสรวด.....43
5	จำนวนโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่เปิดสอน.....56
6	รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และระดับที่เปิดสอน.....56
7	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....60
8	ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....61
9	เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้าง พลังอำนาจและพลังอำนาจครู.....62
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะตัวแปร.....67
11	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลแสดงกระบวนการ เสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.....68
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพลังอำนาจครู จำแนกตามภูมิภาค.....70
13	ผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจครูจำแนกตามเพศ.....71
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจตาม การรับรู้ของครู จำแนกตามอายุ.....71
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจ ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....71
16	ผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจของครูผู้สอนและผู้บริหาร.....72
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจ ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับที่สอน.....72

ตารางที่	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ.....	73
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=430)	74
20 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.....	80



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	16
2 พีระมิดอำนาจของ Tracy.....	25
3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger และ Kanungo.....	27
4 ความสมดุลของการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Scott และ Jaffe.....	31
5 แบบแผนการรับรู้ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Thomas และ Velthouse.....	33
6. รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw.....	35
7. กรอบแนวคิดแสดงอิทธิพลของมิติด้านกระบวนการที่มีต่อมิติด้านผลลัพธ์ พลังอำนาจครู.....	42
8. กรอบแนวคิดโมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่มีต่อพลังอำนาจครู.....	43
9. โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล.....	49
10. โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู.....	77
11. โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมาพบว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจการสั่งการ และการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง การบริหารใช้อำนาจการสั่งการตามสายงานเคร่งครัด มีกฎระเบียบเข้มงวดเปลี่ยนแปลงยาก บุคลากรไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนอยู่ในภาวะไร้อำนาจ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่เป้าหมายการจัดการศึกษาต้องการความร่วมมือจากผู้บริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและการจัดการศึกษาในหน่วยงาน ส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน โดยให้อำนาจในการตัดสินใจแก่โรงเรียน จัดการศึกษา ตามความต้องการของโรงเรียนแต่ละพื้นที่ (พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ, 2539: 91)

การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น โรงเรียนต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ร่วมมือกัน โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายบริหารโรงเรียน ร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหา และร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษา เพื่อหาแนวทางปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แตกต่างไปจากการทำงานแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เน้นการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ยกย่องความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร หรือ Empowerment (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547)

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการ ที่จะช่วยให้บุคคล องค์กรและชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตน จะทำให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน และเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่นความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับความมีคุณค่าแห่งตน ความมีอิสระและการมีความรับผิดชอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างแรงเสริมและเป็นกระบวนการที่บุคคล

มีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ในองค์กร โดยพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kinlaw, 1995) พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดแผนงานต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยเพิ่มระดับความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบร่วมกัน มีการสร้างสรรค์การทำงานใหม่ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร (Gibson, 1991; Wilson & Lashinger, 1994)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน โดยเน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง มีการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในองค์กรทางการศึกษา เช่น การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้เสริมสร้างให้กับบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและการกำหนดแผนงานของโรงเรียน โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้เข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในรูปแบบของการสอน อำนวยความสะดวก การส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน รวมทั้งอบรมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพตามนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ อาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง และควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลรวมทั้งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น "ครูมืออาชีพ" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ในอดีตที่ผ่านมา การเสริมสร้างพลังอำนาจได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก จึงมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยมากมายที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่นแนวคิดของคิฟเฟอร์ (Kieffer, 1984) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการ และในเชิงผลลัพธ์โดยแต่ละมิติจะแบ่งได้หลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษารูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของสกอตและเจฟ (Scott & Jaffe, 1991) ที่พบว่ามิติในเชิงกระบวนการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดมิติ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ที่พบว่ามิติใน

เชิงผลลัพธ์แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ สำหรับแนวคิดทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยเน้นขั้นตอนการเสริมสร้างสำหรับองค์กร ได้แก่แนวคิดของคอนเจอร์และคาร์นูกิ (Conger & Kanungo, 1988) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมี 5 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกต้องศึกษาว่าเงื่อนไขใดบ้างที่ทำให้เกิดภาวะไร้พลัง เช่นปัจจัยขององค์กร การนิเทศงาน ระบบการให้รางวัลและลักษณะของงาน เป็นต้น จากนั้นจึงนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ การช่วยให้พนักงานรับรู้ความสามารถและสมรรถนะของตน ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และเกิดผลทางพฤติกรรมในที่สุด โดยคอนเจอร์และคาร์นูกิ เชื่อว่า เมื่อเสริมสร้างกระบวนการครบทั้ง 5 ขั้นตอนนี้แล้ว จะจัดเงื่อนไขภาวะไร้พลังในขั้นตอนแรกได้

แคนเตอร์ (Kanter, 1983) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจโดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือด้านอำนาจและด้านโอกาส สำหรับด้านอำนาจนั้น เป็นความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้อำนาจเป็นพลังและความสามารถในการที่จะได้รับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านโอกาส เป็นความคาดหวังในความเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการ และการทำงานระหว่างหน่วยงาน โทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) นำเสนอแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Cognitive model of empowerment) ว่ามี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) พฤติกรรม (Behavior) และการวัดประเมินงาน (Task assessment) ซึ่งในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและตัวเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการประเมินงาน เมื่อได้รับการประเมินอย่างไร ก็จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และพฤติกรรมที่แตกต่างกันดังกล่าว ก็จะส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมที่แตกต่างกันด้วย โดยแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเป็นวัฏจักรเช่นนี้ไปเรื่อยๆ สำหรับรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) นั้น คินลอร์ (Kinlaw, 1995) เสนอว่ามีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ขั้นตอน (steps) และสารสนเทศนำเข้า (inputs information) โดยขั้นตอนนั้น จะมีตั้งแต่การวางแผน เริ่มต้นดำเนินการและการประเมินผล โดยในส่วนของขั้นตอน ต้องดำเนินการให้ครบและต่อเนื่อง สำหรับสารสนเทศนำเข้าที่สำคัญ เช่น การสร้างศักยภาพให้ผู้ปฏิบัติงาน การให้สิ่งตอบแทน การมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายในการเสริมสร้างพลังอำนาจ บทบาทการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงกลยุทธ์และการควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ เมื่อดำเนินการตามรูปแบบดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่

ละคน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์การ เช่น บรรยากาศการทำงาน กระบวนการทำงาน คุณภาพงาน เป็นต้น และองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในที่สุด

จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ได้มีนักวิจัยต่างประเทศนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาจนได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจหลายประการด้วยกัน เช่นจากการวิจัยของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) พบว่าครูที่มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการจัดตารางสอน การจัดงบประมาณ การจัดหลักสูตร และรู้สึกว่าการสอนส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนและโรงเรียนที่จัดการสอนโดยอาศัยประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และครูมีความพึงพอใจในงาน เคล็กเกอร์และลอร์ดแมนน์ (Clecker & Loadmann, 1996) พบว่าจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ นั้น มิติเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตน ความเป็นอิสระ สถานภาพความรับผิดชอบและการรับรู้ถึงคุณค่าแห่งตน สำหรับ Yueh - Yun, Wu (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครู พบว่าความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีบ็อกเกอร์และโซเมท (Bogler & Somech, 2004) ซึ่งศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่มีต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพครูและพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร พบว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพและความเชื่อมั่นในตนเองทำนายความมุ่งมั่นต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพครูได้ ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและสถานภาพทำนายพฤติกรรมพลเมืองขององค์กรได้

สำหรับในประเทศไทยพบว่าแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเข้ามามีบทบาทและแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์การของเอกชนและพยาบาล ซึ่งมีนักวิจัยของไทยศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของพยาบาลไว้มากมาย สำหรับการศึกษาศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูนั้น ก็มีการนำแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มาศึกษาเช่นเดียวกัน เช่น ประวิต เอราวรณ (2539) พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คืออิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ขวัญกำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจและการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ซึ่งสิ่งจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือรางวัลและการชมเชย การฝึกอบรมและพัฒนาสถานภาพครู ความ

เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งการให้สิ่งจูงใจเหล่านี้แก่ครู ต้องยึดหลักสำคัญ คือต้องให้เกียรติ ให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นและเปิดเผย ให้การมีส่วนร่วมในทุกระดับ จากการศึกษาของ อารี แดงอุทัย (2541) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของครู และการศึกษาของปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เมื่อจัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกรักมีคุณค่าในตน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่ามีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างหลากหลาย โดยในแต่ละทฤษฎีนั้นก็จะเป็นนำเสนอรูปแบบ แบบแผน ขั้นตอน และส่วนประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกันไป แต่เมื่อจำแนกออกเป็นมิติ พบว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือมิติด้านกระบวนการ (process) และมิติด้านผลลัพธ์ (product) จากการศึกษางานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากมาย แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาโดยจำแนกตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติอย่างชัดเจน และจากแนวคิดทฤษฎีพบว่าการส่งเสริมพลังอำนาจในมิติด้านกระบวนการจะส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในมิติด้านผลลัพธ์ แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์อิทธิพลการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจเกี่ยวกับมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งสองมิติว่าส่งอิทธิพลต่อกันอย่างไร โดยมิติด้านกระบวนการศึกษาตามแนวคิดของสก๊อตและเจฟ (Scott & Jaffe, 1991) ที่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ ส่วนมิติด้านผลลัพธ์ศึกษาตามแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ที่แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ และผลกระทบ ที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของสก๊อตและเจฟ รวมทั้งแนวคิดของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท เนื่องจากทั้งสองแนวคิดนี้จำแนกการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยผู้วิจัยนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครู เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพลังอำนาจครู ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 และเขต 2
2. ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ
3. ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พลังอำนาจครูตามแนวคิดมิติด้านผลลัพธ์ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ของ Short และ Rinehart ซึ่งมี 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาครูตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 2 จำนวน 28 ข้อ

พลังอำนาจครู หมายถึง ผลลัพธ์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนโดยวัดตามการรับรู้ของครู ตามแนวคิดของ Short และ Rinehart ซึ่งมี 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 จำนวน 28 ข้อ

การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานหรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ วัดได้จาก แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จลุล่วง โดยการให้ความถูกต้องยุติธรรม ให้สารสนเทศและ ให้มีส่วนร่วม วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ต้องการมีการติดต่อ สัมพันธ์กันและกัน มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

การส่งเสริมความร่วมมือ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร และมีการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อความเข้าใจตรงกัน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

การสร้างบรรยากาศ หมายถึง การให้ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระ ในการทำงานรวมถึงการยืดหยุ่นในการตอบสนองของความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและ ความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์การ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร และการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอน วัดได้จาก แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารให้โอกาส ได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

สถานภาพ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจาก เพื่อนร่วมงาน การเชื่อว่าตนจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการยกย่อง ในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับตนเองว่ามีทักษะความสามารถ ในการสอนที่ช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถ

ในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตนวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งอาจรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร การเลือกตำรา และการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระของครูเป็นความรู้สึกว่าตนสามารถ ทำการตัดสินใจได้อย่างมีอิสรภาพ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ผลกระทบ หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนมีผลกระทบในการทำงาน โดยการที่ครูมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียน มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

ผู้บริหาร หมายถึง รองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับผลของการเปรียบเทียบพลังอำนาจครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน
2. ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ซึ่งทำให้ได้ข้อเท็จจริงว่า มิติกระบวนการด้านใดบ้างที่ส่งอิทธิพลต่อมิติด้านผลลัพธ์พลังอำนาจครูในแต่ละด้าน
3. จากข้อค้นพบที่ได้จากข้อ 1 และ 2 สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- ตอนที่ 3 รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หัตถิทธิพล

ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน แต่เดิมนั้นแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และด้านจริยธรรม โดยเริ่มต้นมาจากแนวคิดในทางสังคมวิทยาที่ชี้แก้ปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมและความด้อยโอกาสหรือการเหยียดผิว เป็นต้น จึงมีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา ซึ่งมีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี กลุ่มรกร่วมเพศ การส่งเสริมสุขภาพบุคคลและชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคเอดส์ กลุ่มนักศึกษา ตลอดจน พยาบาลและครู เป็นต้น (Gibson, 1991; Rodwell, 1996)

แต่ในปัจจุบัน การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร เพราะเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับความสนใจ โดยเริ่มมาจากทฤษฎี Y ของ Douglas Mc. Gregor ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร และบุคลากรในองค์กรได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) การพัฒนาคุณภาพงาน (Quality Circle) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) เป็นต้น และได้รับการยอมรับมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21 อย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรมีแรงกดดันมากระทบอย่างมาก ทั้งจากภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร เช่น ผู้บริโภคคำนึงถึงคุณภาพการบริการมาก

ขึ้น แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นต้น และแรงกดดันจากภายในองค์กร เช่น ความเบื่อหน่ายของบุคลากร ความคับข้องใจในการทำงานที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบข้อบังคับมาก (Scott and Jaffe, 1991) ซึ่งสภาพการณ์นี้เกิดไปทั่วทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรราชการซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ที่สุด มีโครงสร้างที่เเทอะทะที่ถูกมองว่าปรับเปลี่ยนได้ยาก แต่ก็ก็เป็นองค์กรที่ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2538) แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจ จึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรว่าสามารถทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (Kinlaw, 1995) และเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลิตผลขององค์กร สร้างความรักและความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานของตนเอง และการใช้เทคนิคการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล จะนำไปสู่ความมีคุณค่าแห่งตน รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์มีคุณค่า ช่วยให้บุคคลมีความแข็งแกร่ง เข้าใจชีวิต เข้าใจเศรษฐกิจและสังคมได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ (อรพวรรณ บุญลือธวัชชัย, 2541)

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (2005) ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) 2) การจัดหาหรือให้โอกาส (to provide with the means or opportunity) และ 3) การส่งเสริมความเป็นตัวเอง (to promote the self-actualization)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและในเชิงผลลัพธ์ (Kieffer, 1984 อ้างถึงใน Gibson, 1991) ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการ ที่จะช่วยให้บุคคล องค์กรและชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตน จะทำให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่าและความสามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน และเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่นความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับความมีคุณค่าแห่งตน ความมีอิสระและการมีความรับผิดชอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างเสริมเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกได้หลายระดับ (Wellerstein & Bernstein, 1988 อ้างถึงใน อติพร ทองหล่อ, 2546) ดังนี้

1. การให้ความหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลหรือความสามารถของบุคคล

กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลหรือความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย

Gibson (1991) อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

Webster (1988) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการเพิ่มความสามารถหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ให้สำเร็จ โดยมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างและร่วมมือกันทำงาน

Clifford (1992) และ Chandler (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จที่ตั้งใจไว้

อวยพร ตันมุขยกุล (2540) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคคล องค์การ มีพลังอำนาจในการควบคุมชีวิตตนเอง เป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงการยอมรับ การส่งเสริม การช่วยเหลือชี้แนะให้บุคคลเกิดความสามารถที่จะดำเนินการสนองความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาของตนเอง และใช้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเกิดความรู้สึก สามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้

สุมาลี ขุนจันดี (2541) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยการให้อำนาจ ให้การสนับสนุนให้ทรัพยากร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานโดยรวม

อาชัญญา รัตนอุบล (2547) เสนอความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องและจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การและรู้จักการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินการต่อไป

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการทางสังคม ที่แสดงการยอมรับและชื่นชม การพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถของบุคคล ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเองและความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ สามารถควบคุมความเป็นไปในชีวิตของตน สามารถตัดสินใจ มีอิสระจัดการกับงานของตนเองจนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ได้

2. การให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานหรือองค์การ

กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานหรือองค์การ ประกอบด้วย

Keller (1991) ได้ให้ความหมายจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างพลังอำนาจที่แผ่ขยายจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง เป็นการช่วยให้บุคคลนั้นสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลที่จะกระทำการใดๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองและองค์การให้ดีขึ้น

Bowen และ Lawler (1992) อธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินงานขององค์การ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์การและแนวทางการปฏิบัติงาน

Stewart (1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการปฏิบัติการขั้นสูงที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงาน พัฒนาการตัดสินใจ โดยการมอบหมายงานและให้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อองค์การโดยรวม

อติพร ทองหล่อ (2546) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคคลและทีมงาน พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์การ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์การร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร สิงห์เนตร (2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมายได้ทั้ง เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นในตัวบุคคล องค์กรหรือชุมชนที่ได้รับการพัฒนา ให้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง แก้ปัญหา ดำเนินการเกี่ยวกับตนเอง องค์กร ชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งหากพิจารณาตามความหมายจะเห็นได้ว่าการ เสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมายทั้งเป็นกระบวนการ (process) และ ผลลัพธ์ (product) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมโดยมีการแสดง พฤติกรรมของบุคคลต่อบุคคลอื่นและต่อองค์กรในทางบวก

การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคคล และทีมงานรวมถึงพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม โดยปัจจัยที่ เกี่ยวข้องและมีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบไปด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจใน ตนเอง ซึ่งขึ้นกับบุคลิกภาพและความพร้อมส่วนตัว วัฒนธรรมอำนาจในองค์กร บรรยากาศ องค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทักษะในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ตลอดจนการมี ข้อตกลงและจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กรซึ่งปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่กระบวนการในการ เสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องประกอบด้วยการปรับพฤติกรรม การสร้างทีมงาน ที่ก่อให้เกิดความ รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การสอนงานและการสนับสนุน มีการ จัดเตรียมทรัพยากร ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือ ให้บรรลุความสำเร็จตามต้องการ ซึ่งหาก กระบวนการ การเสริมสร้างพลังอำนาจบรรลุผล บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้อง เป็นผู้ที่ตระหนักในคุณค่าแห่งตน ตระหนักในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจใน งาน ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิสระและมีทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การที่บุคลากร ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น สมาชิกสามารถ ยอมรับความล้มเหลวขององค์กร กระบวนการร่วมมือในองค์กรเกิดจากความผูกพันในองค์กร มีการส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกของตน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีขึ้น มีความเป็น หนึ่งเดียวและการยอมรับนับถือกันทุกระดับ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติในด้านกระบวนการและมิติในด้านผลลัพธ์

มิติในด้านกระบวนการ (process)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเสริมสร้าง พัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานและทีมงาน ให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการดำเนินงานขององค์กร

มิติในด้านผลลัพธ์ (product)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จากการทำงานที่บุคคลพัฒนาตนเอง จนมีความรู้สึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตนเอง สามารถตัดสินใจและจัดการกับตนเองและงานของตนเอง จนสามารถประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจ ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานและบุคคลเกิดความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ศักยภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การที่จะนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลัง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีดังนี้

1. ระบบโครงสร้างองค์กร โดยทั่วไปโครงสร้างและระบบการจัดการในองค์กร จะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่และตำแหน่ง องค์กรใดที่มีการบริหารงานแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทุกอย่างโดยไม่ได้เกิดจากความต้องการของผู้ปฏิบัติ ออกคำสั่งโดยไม่ฟังเสียงประชาคมปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานโดยไม่ได้ใช้ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายและควบคุมตารางการทำงานทั้งหมดขององค์กร กล่าวคือ ไม่มีการกระจายอำนาจไปพร้อมๆกับการมอบหมายงาน องค์กรนั้นจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจน้อย

2. วัฒนธรรมองค์กร จากการวิเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์เมตาดาต้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของ จิตรศิริ ชันเงิน (2545) โดยวิเคราะห์จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 24 เรื่อง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรคที่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมที่สร้างความพึงพอใจในบุคคลขององค์กร คือ ต้องการความสำเร็จบนพื้นฐานของการส่งเสริมความรักและสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปกป้องเฉื่อยชา (Passive defensive organization culture) ซึ่งเป็นการบริหารแบบตั้งรับเมื่อเกิดปัญหา ในยามปกติองค์กรจะไม่มีเคลื่อนไหว ปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ในองค์กรดังกล่าว จะไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉื่อยชา จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลทางลบต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. ผู้บริหารองค์การ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้ลูกน้องใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งาน ภาวะผู้นำดังกล่าว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำในการเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สจีวิต (Stewart ,1994) กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักการสำคัญ 8 ประการ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคคลากร การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง สามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ มีการสื่อสารที่เปิดเผย มีความกระตือรือร้น มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคามและโอกาสของหน่วยงานได้ โดยเฉพาะในเรื่องของความสำเร็จของงาน ส่วนด้านความสามารถในการบริหาร เทบบิท (Tebbit, 1993) กล่าวว่า ผู้บริหารต้อง มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ระบุปัญหาที่ชัดเจน ตัดสินใจที่ดีภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน สามารถสร้างสัมพันธภาพภายในทีมได้ดี มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รู้จักจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมในการเริ่มสร้างเสริมพลังอำนาจในงานได้

4. บุคลากร ในองค์การหนึ่ง ๆ จะมีบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมาจากความหลากหลายของ วัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ยิ่งในองค์การใหญ่ก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงค่านิยมที่หลากหลายเข้าด้วยกัน และชี้ให้บุคลากรเห็นคุณค่าในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การได้ ก็จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจได้เช่นกัน นอกจากนี้ความสามารถและความเต็มใจของบุคลากรในการทำงานจะตอบสนองความต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

5. ความไว้วางใจในองค์การ ความไว้วางใจ เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นระหว่างกัน ว่าทุกคนเห็นพ้องต้องกันเป้าหมายขององค์การ ภายในองค์การมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การเปิดเผย จริงใจ เป็นมิตร ต่อกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ความไว้วางใจนี้จะทำให้เกิดการร่วมมือ ความผูกพัน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์การใดที่สมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์การนั้นจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาก

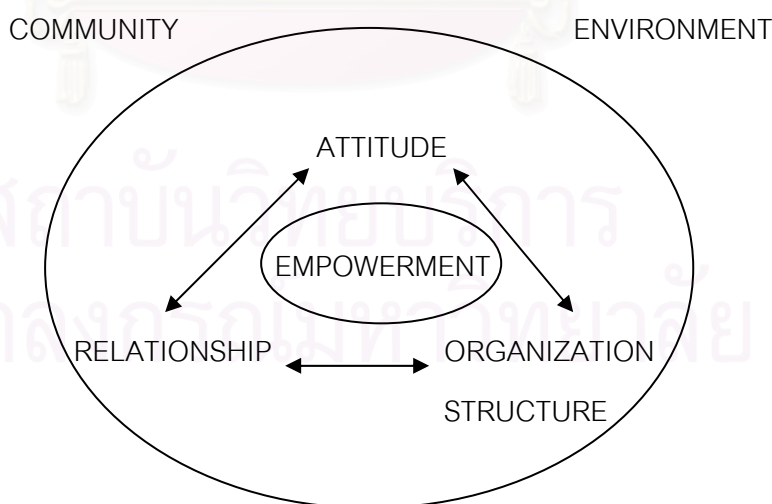
6. ลักษณะงาน แคนเตอร์ (Kanter,1979) กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ต้องมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นงานที่ยืดหยุ่นระเบียบในหน่วยงานน้อย มีความยืดหยุ่นในบางโอกาส งานที่ยืดระบบอาวุโสน้อยและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ ในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและขึ้นอยู่กับ

ความสามารถไม่ใช่อายุหรือความอาวุโส งานที่เป็นงานประจำน้อยแต่เป็นงานที่สร้างสรรค์มาก เป็นงานที่อาศัยการประสานงานและความร่วมมือจากหลายฝ่าย งานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมแสดงความคิดเห็น และเป็นงานที่มีการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวโดยสรุป ก็คือต้องมีการจัดลักษณะงานต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจ พึงพอใจในงาน คงอยู่ในองค์กร และร่วมกันพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

7. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์และการตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยที่หัวหน้าให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของลูกน้อง มีความผูกพันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อหัวหน้ามอบหมายงาน ลูกน้องก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง (Leader-member exchange) หัวหน้าจะมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนและให้รางวัลแก่สมาชิกในกลุ่มที่ตนดูแลรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธภาพดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Gomez & Rosen, 2001)

ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

องค์กรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กร (Scott & Jaffe, 1991) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคคลในองค์การจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์ (Collaboration) ระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์การ และประสานสัมพันธ์จากองค์การและชุมชนภายนอกด้วย ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกของสมาชิกทุกคนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วสภาพแวดล้อมในองค์การยังเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ควรคำนึงถึง (อาชัญญา, 2547)

จากแผนภาพเห็นได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังบุคคลในองค์การ เป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ทักษะ (Attitude) หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยยกระดับทัศนคติของบุคลากรทุกคนให้ทำงานอย่างมีกระบวนการ มีความรับผิดชอบ เกิดการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

2. ความสัมพันธ์ (Relationship) หมายถึง การเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างทีม เน้นเนื้อหาและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารและรับฟังข้อมูลย้อนกลับ

3. โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) หมายถึง องค์การมีนโยบายการฝึกอบรม และการกระตุ้นเพื่อปรับค่านิยมขององค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ลักษณะของบุคคลและองค์การที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ จึงสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และลักษณะขององค์การที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. ลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Byham (1998 อ้างถึงใน อติพร, 2546) ได้กล่าวถึงความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ มีจุดยืนของตนเอง สามารถควบคุมกำกับงานของตนเองได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความภาคภูมิใจในงาน เป็นผู้ฟังที่ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

Gibson (1991) กล่าวว่าผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการรับรู้พลังอำนาจ (sense of power) ที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งทำให้มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถที่จะควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ได้ หมายถึงการที่บุคคลมีการรับในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญและแก้ปัญหา สามารถดำเนินการ

สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เป็นการนำประสบการณ์เดิมมาผสมผสานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. ความพึงพอใจในความสามารถของตน หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและเป็นประโยชน์กับตนเอง ยินดีในผลงาน มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ไปสู่สิ่งที่ดี เหมาะสมและถูกต้องมากขึ้น จึงจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจในความสามารถมากขึ้น

4. การมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกิดในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่าความหมายของตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบและต่อผู้อื่น

โดย Gibson เชื่อว่าหากบุคคลมีการรับรู้พลังอำนาจในตนเองทั้ง 4 ด้านในระดับสูง จะนำไปสู่ความมีคุณภาพและความสำเร็จในงานได้ นั่นคือคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาบุคคล

2. ลักษณะองค์การที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

รัตนา ลือวานิช (2539) กล่าวว่าองค์การที่ใช้หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

2. มีส่วนทำให้บทบาทของวิชาชีพมีความชัดเจน โดดเด่นมากขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับอำนาจ ย่อมทำให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น

3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่นเข้าใจถึงความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง หรือปฏิบัติงาน ตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นได้

4. เพิ่มความชัดเจนในเนื้องานที่ปฏิบัติ โดยบุคลากรมีโอกาสในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ตลอดจนมีการติดต่อกับวิชาชีพอื่นได้

5. ช่วยขยายเครือข่ายของวิชาชีพ มีการจัดหาข้อมูลข่าวสารและแหล่งประโยชน์ที่สนับสนุนการขยายเครือข่ายวิชาชีพ โดยอาจจัดในรูปแบบของการเป็นที่ปรึกษา

6. มีความสามารถในการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถระบุชี้ชัดถึงปัญหาและสามารถจัดปัญหาหรืออุปสรรคที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ ค่านิยม ปรัชญา พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

7. ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน สามารถใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้

8. การได้ทรัพยากร แหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์จากการพัฒนาเครือข่ายในการทำงานและสัมพันธภาพจากการเป็นผู้ร่วมงาน

9. เกิดการขยายสัมพันธภาพในบทบาทหน้าที่ของตน

10. เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพนมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมขององค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแล้ว (Tebbitt,1993 อ้างถึงในอดิพร, 2546) พบว่าพฤติกรรมขององค์กรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นได้ดังนี้

1. ผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการทดลองคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ มีวิธีการบริหารจัดการ หรือวิธีการปฏิบัติงานในการทดลองคิดค้นและกระบวนการนำไปใช้

2. ยอมรับความล้มเหลวในกระบวนการปรับปรุงองค์กร ผู้บริหารต้องยอมรับและให้อภัยเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น โดยถือข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนและประสบการณ์การเรียนรู้ในการสร้างความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญ

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและระหว่างแผนกได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยให้ความสนใจในด้านความร่วมมือ การประนีประนอมและความสอดคล้องระหว่างแผนก การจัดการกับข้อขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ การเจรจาต่อรองระหว่างบุคคล และทีมงานมากกว่าจะสนใจ สถานภาพการควบคุมและหลักการ ทุกคนร่วมรับผิดชอบผลผลิตขององค์กรร่วมกัน

4. ความเกี่ยวข้องของความผูกพันในองค์กร จะถูกนำมาใช้ในกระบวนการความร่วมมือในองค์กร บทบาทของผู้บริหารเป็นไปในลักษณะการยินยอมให้ผู้ปฏิบัติงานปกครองตนเอง สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสร้างทัศนคติ “สามารถทำได้” ให้เกิดขึ้นในองค์กร

5. ส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกของตน การเจริญเติบโตด้วยตนเอง และความสำนึกในตนเอง โดยผู้ปฏิบัติต้องเรียนรู้บทบาทของตน ได้รับการฝึกและพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง สร้างวิถีทางและโอกาสในแต่ละตำแหน่งให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เติบโต

6. สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับให้เกิดขึ้นทุกระดับในการปฏิบัติงาน บุคลากรและทีมงานจะได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วถึงทั้งองค์กร มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร รวมถึงรู้ในคุณค่า ความสำคัญและความจำเป็นของตนเอง ตลอดชีวิต

จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ทีมงานและองค์กร ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากแนวคิดของ Byham (1998), Gibson (1991), Scott & Jaffe (1991), Tebbitt (1993) และรัตนาลือวานิช (2539) ข้างต้น สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะของบุคคล ทีมงานและองค์กร ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ระดับ	ลักษณะ
บุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาควุฒิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 2. ผูกพันต่อองค์กร 3. รับผิดชอบหน้าที่ 4. ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน 5. มีเป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติงาน 6. มีศักยภาพและความสามารถ 7. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 8. ยอมรับความล้มเหลว
ทีมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อมมั่นในความสามารถของกันและกัน 2. พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2. มีประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม 3. เรียนรู้บทบาทของตนและทีมงานเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของงาน
องค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทขององค์กรชัดเจน 2. เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร 3. พัฒนาและขยายเครือข่ายขององค์กร 4. ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ 5. ติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Renihan (1992 อ้างถึงใน Fleming, 1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีความสำคัญขององค์การ ให้โอกาสในการสร้างเป้าหมายขององค์การ จุดประสงค์สำหรับทีมคนงาน การทำหน้าที่ของทีมงาน และการให้โอกาสในการเป็นผู้นำที่แท้จริงในสถานการณ์ที่พิเศษของโรงเรียนอย่างแท้จริง

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher empowerment) หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยให้การสนับสนุนครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้ครู รวมถึงให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพ มีความเป็นอิสระ ได้รับการยอมรับในสถานภาพครู รวมถึงทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

วิวัฒนาการในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

วิวัฒนาการแรกเริ่มในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเนื่องจากมีงานวิจัยส่วนมากที่แสดงถึงบทบาทที่เป็นอิสระสำหรับครูที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น (Erlandson and Bifano, 1987 อ้างถึงใน สุมาลี ขุนจันดี, 2541) และพบว่าการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้พัฒนาครูในระยะแรก จะพบกับปัญหาที่เกิดขึ้น ดังตัวอย่างงานวิจัยของมูลนิธิ The Carnegie Foundation for Advancement of Teaching ที่ได้ทำการสำรวจครู จำนวน 20,000 คนในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อตัดสินใจว่าหลังจากระยะเวลา 5 ปี ที่ได้มีการปฏิรูปครู ครูมีการรับรู้ ว่าพวกเขาเป็นกุญแจที่สำคัญในการเป็นผู้ทำการตัดสินใจในการวางนโยบายและทำการฝึกหัดตั้งข้อสรุป พบว่า

ครูยังไม่ค่อยเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ครูจะมีอิทธิพลเพียงเล็กน้อยในกระบวนการทางการศึกษา คือ ครูส่วนใหญ่จะมีส่วนช่วยเหลือกหนังสือคู่มือและการสร้างหลักสูตร การมีส่วนร่วมที่จะรับรู้ข่าวสารที่สำคัญที่เป็นการประเมินครู การพัฒนาบุคคลงบประมาณ การจัดตำแหน่งนักเรียน การสนับสนุนและการรักษานโยบาย และมาตรฐานของนักเรียนเท่านั้น แต่ครูจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lichtenstein (1990) อ้างถึงใน Bishop, 1994) ที่ได้ศึกษาโรงเรียนที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและการปฏิบัติภายในโรงเรียนเป็นระยะเวลาหลายปี ซึ่งเป็นโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนีย

พลอริดา นิวยอร์กและเม็กซิโก ที่ได้รับเลือกให้เป็นโรงเรียนที่มี “ทัศนวิสัยในการปรับโครงสร้างใหม่ในโรงเรียน” ซึ่งมีการกระจายอำนาจโดยมีการสนับสนุนให้มีการตัดสินใจขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่คุณครูส่วนมากรับรู้ คือ สิ่งตรงข้ามจากความรู้สึกที่ได้รับจากการเสริมสร้างพลังที่จะทำให้มีอำนาจเพิ่มมากขึ้นในการสอน ครูส่วนใหญ่รู้สึกว่าต้องใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่ต้องใช้ความพยายามในการตัดสินใจเพื่อที่จะปฏิบัติการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาสรุปได้ว่าบุคคลจะไม่มุ่งมั่นหรือยึดติดในสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น รวมทั้งไม่ปฏิบัติตามบทบาทใหม่และความรับผิดชอบที่ทำให้ครูรู้จักการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีลักษณะเหมือนการยอมรับพลัง ซึ่งจะเกิดจากความชอบของกลุ่มต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในองค์การ

บ่อยครั้งภายใต้ช่วงเวลาในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูจะได้รับอนุญาตให้ร่วมในการตัดสินใจซึ่งพบว่าครูจะไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญมากนัก และจากการศึกษาที่ได้รายงานถึงความล้มเหลว ของการร่วมกันในการตัดสินใจเป็นทีม หลังจากที่มีการโต้เถียงเกี่ยวกับสิทธิของihakและยังมีการตัดสินใจที่มีการโต้เถียงอย่างไม่สิ้นสุดเกี่ยวกับการใช้เงิน 500 เหรียญในการจะจัดซื้อชั้นสำหรับใส่หนังสือหรือเครื่องฉายภาพสไลด์ ได้มีการรายงานว่าคุณครูกลุ่มหนึ่งต้องใช้เวลาในการตัดสินใจเป็นเวลานานกว่า 3 ชั่วโมง ถ้ามีเสียงอีกทีก็ในขณะที่พวกเขากำลังตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงความต้องการเกี่ยวกับสถานะที่ใช้ในการตัดสินใจ นอกจากนี้การทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม ต้องมีการตั้งคำถามที่ดีที่ให้ทุกคนร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรจัดขึ้นในบรรยากาศการตัดสินใจในโรงเรียน

จากความพยายามแรกเริ่มที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบอุปสรรคมากมาย เช่น ชั่วโมงของการประชุม ประเด็นที่ไม่มีความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งที่ทำการตัดสินใจ และความล้มเหลวในการสนับสนุนการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้คุณครูส่วนใหญ่รู้สึกเลวร้ายในความคิดเกี่ยวกับความร่วมมือในการตัดสินใจ และจากงานวิจัยของ Kanpol (1989 อ้างถึงใน Bishop, 1994) เกี่ยวกับความล้มเหลวของความพยายามในการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า ขนบธรรมเนียมของการเสริมสร้างพลังอำนาจจะอนุญาตให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับหลักสูตร งบประมาณ และคณะที่มงาน Bishop (1994) ได้เสนอว่าขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังคือ “การตัดสินใจอย่างไร” เป็นสิ่งที่ควรทำ อย่างไรก็ตามขนบธรรมเนียมของการเสริมสร้างพลังอำนาจจะอนุญาตให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน การฝึกหัดรายการต่างๆ และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับนักเรียนและเพื่อนครูที่นำไปสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะไม่รวมอยู่แค่กระบวนการใน “การตัดสินใจอย่างไรกับสิ่งที่จะทำ” แต่จะเกี่ยวข้องกับ “การตัดสินใจกับอะไรที่จะทำ” ความระมัดระวังเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การที่ครูมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาวัฒนธรรมที่ต่อเนื่องที่จะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

แม้ว่าความเกี่ยวข้องในองค์การทางราชการ จะเป็นการประสานกันอย่างทั่วถึงทั้งในด้าน “โครงสร้างขององค์การ” โดยการให้โอกาสในการปฏิบัติด้วยวิถีทางที่แน่นอน แต่ความเกี่ยวข้องของวัฒนธรรมการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมีจิตสำนึกของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่คุณคิดจะทำ ความเกี่ยวข้องในวัฒนธรรมจะมีผลกับบุคคลในการจำกัดการทำงาน และความเห็นของบุคคลในการที่จะทำงาน

การรวมกันของชนบทรอบเนียมและวัฒนธรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีการนิยามความคิดใหม่ ซึ่งได้มีการขยายคำนิยามไปอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความคิดของการยอมรับพลังอำนาจจากแหล่งหนึ่งไปสู่แหล่งหนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมความคิดของ “ความพร้อม การอาสาสมัคร ความถูกต้องตามกฎหมาย ความเป็นเจ้าของ และการส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคล” (Breadson, 1989 อ้างถึงใน Bishop, 1994) รวมทั้งครูต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องในองค์การทางราชการ ความเกี่ยวข้องในวัฒนธรรม และความสำคัญของความเกี่ยวข้องในความคิดของผู้บริหารและครูในการปฏิบัติที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครูจะเป็นส่วนหนึ่งพร้อมด้วยผู้บริหารที่มีส่วนในกระบวนการปรับปรุงการศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของซีอาร์ทและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992)

จากการศึกษาระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูของซีอาร์ทและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) แบ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูออกเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดทำตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอน
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน
3. สถานภาพ (Status) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน การเชื่อว่าตนได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับตนเอง ว่ามีทักษะความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน

5. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งอาจรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร การเลือกตำราและการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระของครูเป็นความรู้สึกว่าตนสามารถทำการตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนได้รับผลกระทบจากการทำงาน โดยการที่ครูมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียน มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของสก็อตและเจฟ (Scott & Jaffe, 1991)

Scott และ Jaffe ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การไว้ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ให้ความถูกต้องยุติธรรม (Validation) ให้สารสนเทศ (information) และให้มีส่วนร่วม (participation)

1.1 การให้ความถูกต้องยุติธรรม คือ ให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ

1.2 การให้สารสนเทศ คือการให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์การ

1.3 การให้มีส่วนร่วม คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุม หรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์การ ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญ ในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงาน ตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ

3. สร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ในการพิจารณาว่า องค์การได้รับการเสริมสร้างพลังเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้าง

ภาวะ ผู้นำ คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำ ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติและการตัดสินใจในทีมงาน หรือในงานส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศขององค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึงการมีอิสระ อย่างเต็มที่ แต่หมายถึงการสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการยืดหยุ่น ในการสนองตอบความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาส และเสมอภาค สำหรับทุกคน

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญของการเสริมสร้างพลังในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์ กัน การฝึกอบรม สร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นและเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วมหน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจและรางวัลหรือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม

แนวคิดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี (Tracy, 1990)

เทรซี (Tracy, 1990) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า พีรามิดอำนาจ (Power pyramid) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



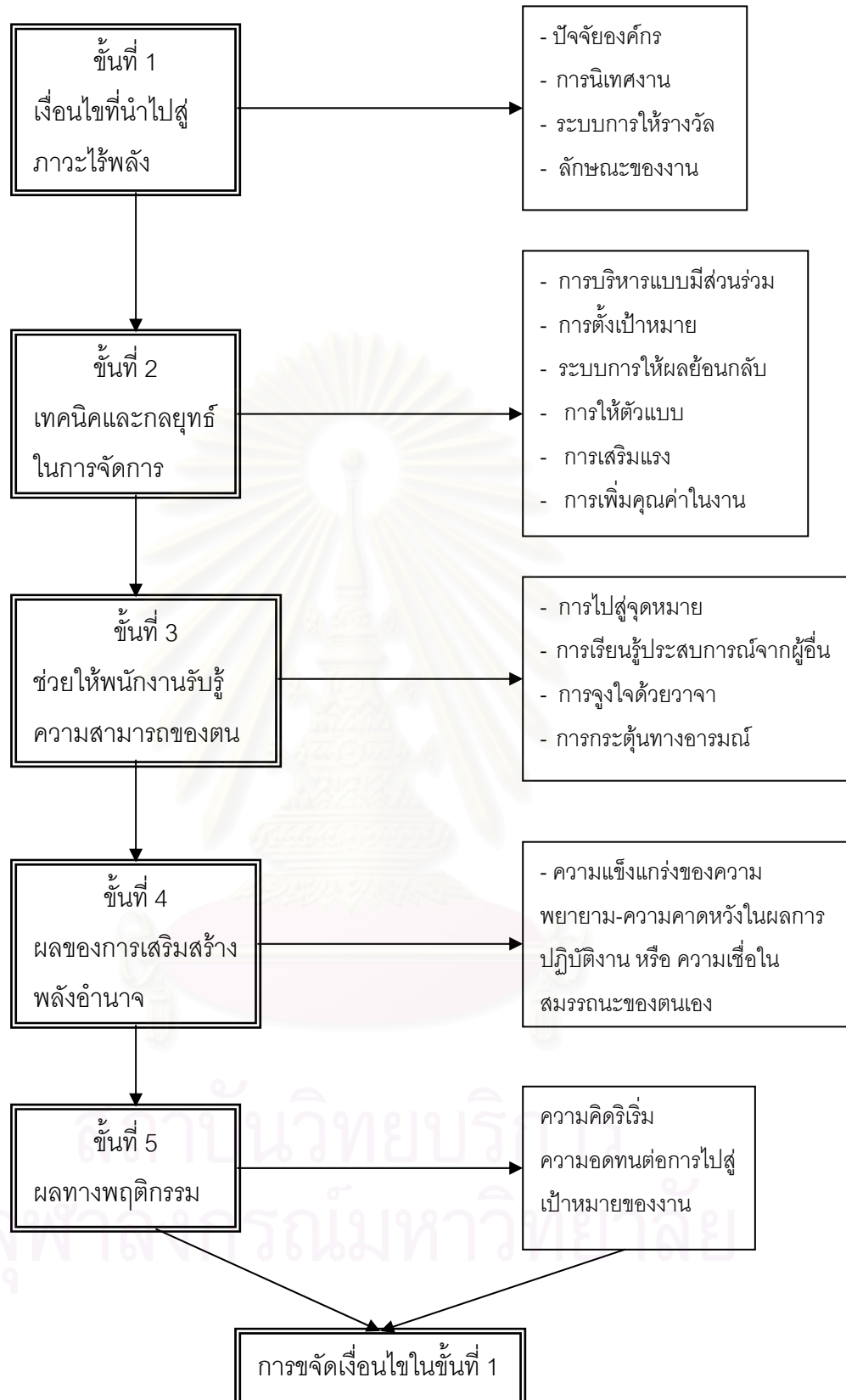
แผนภาพที่ 2 พีรามิดอำนาจของ Tracy

จากแผนภาพที่ 2 ปิรามิดอำนาจของ Tracy มีรายละเอียดแต่ละชั้นตอน ดังนี้

1. ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์การ
2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย
3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์การต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ
5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์การที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
6. ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
7. ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
8. ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน
10. ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

แนวคิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคอนเจอร์และคาร์นูกู (Conger & Kanungo, 1988)

คอนเจอร์ และ คาร์นูกู (Conger & Kanungo, 1988) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์การที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และ คาร์นูกู ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังแสดงในแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger และ Kanungo

จากแผนภาพที่ 3 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger และ Kanungo ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (Conditions leading to a psychological state of powerlessness) คอนเจอร์ และ คาร์นุโก กล่าวว่า ภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ คือ

- 1) ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน
- 2) การนิเทศงาน (Supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างใกล้ชิด การลงโทษเกินกว่าเหตุ และการใช้อำนาจมากเกินไปในการดูแลผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ระบบการให้รางวัล (Reward system) เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความพอใจของผู้บริหาร การให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ
- 4) ลักษณะงาน (Nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ในแต่ละงานไม่ชัดเจน ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และขาดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกไร้อำนาจ หหมดพลังที่จะต่อสู้กับงานที่มีปริมาณมากและต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องทำงานแข่งกับเวลา แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจเริ่มน้อยลง ขาดความสนใจในงาน ลักษณะดังกล่าวส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของหน่วยงาน และองค์กร

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (The use of managerial strategies and techniques) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติมาดำเนินการแก้ไข กลยุทธ์ที่คอนเจอร์ และ คาร์นุโก เสนอไว้ คือ

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน
- 2) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ในการบริหารงาน แต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกคนก็จะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร

3) ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback system) ในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือมีการประเมินผลงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่ม หรือทั้งหน่วยงาน ก็ควรมีการบอกผลให้ทุกคนได้รับทราบ จะได้มีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น และถ้าเป็นผลในทางที่ดี ผู้ปฏิบัติก็จะรู้สึกดีใจที่ได้รับทราบและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็ควรให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าอยากจะทำปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วย

4) การเป็นตัวอย่างที่ดี (Modeling) ในการทำงานที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการที่หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจะไว้วางใจ ให้ความศรัทธาแก่หัวหน้า และเลียนแบบหรือปฏิบัติตามในที่สุด

5) การเสริมแรง (Contingent/competence-based reward) ในการปฏิบัติงาน บางครั้งการจูงใจด้วยวัตถุอย่างเดียว อาจไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจได้ การเสริมแรงทางบวก โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลต่อจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมที่จะให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

6) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการเพิ่มงานและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน ออกแบบงาน และประเมินผลงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง แทนที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเดียว การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในงาน

ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (To provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดยอาศัย

1) การไปสู่เป้าหมาย (Enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) การสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์

3) การจูงใจด้วยวาจา (Verbal persuasion) เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

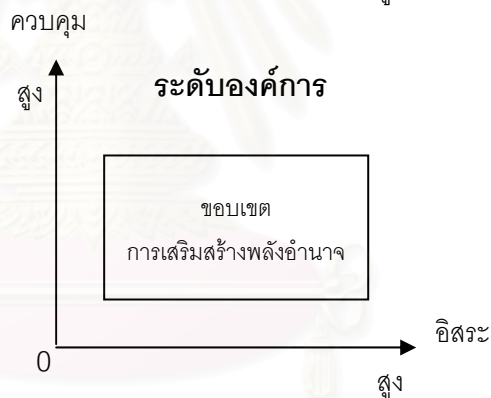
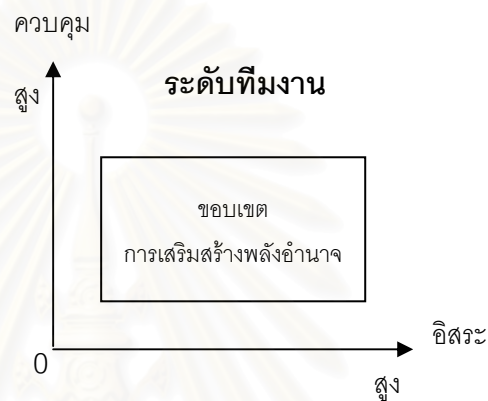
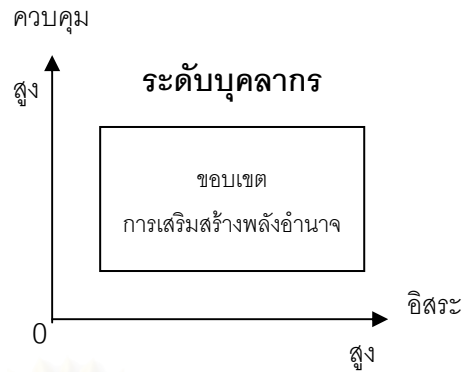
4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก๋บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ ต้องดำเนินควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นตอนแรก

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (Strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Performance expectancy) และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (Belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (Persistence of behavior to accomplish task objectives)

ความสมดุลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (The empowerment balance)

ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การที่ดีนั้น ไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง การมอบอำนาจให้เกิดความสมดุลระหว่างการควบคุมและการมีอิสระ ทั้งในระดับบุคลากร ระดับทีมงานและระดับองค์การ ดังแผนภาพต่อไปนี้ (Scott & Jaffe, 1991)



แผนภาพที่ 4 ความสมดุลของการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Scott และ Jaffe

ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของแคนเตอร์ (Kanter's Power Structure Theory)

แคนเตอร์ (Kanter, 1983) ได้เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ ซึ่งกล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า จะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม ได้รับโอกาสในการทำงาน แสดงถึงประสิทธิภาพของงาน

แต่ถ้าบุคลากรได้รับอำนาจ และโอกาสน้อยก็จะมีสภาพไร้อำนาจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีความผูกพันต่อบุคคลและองค์การต่ำ สรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

แคนเตอร์ได้อธิบายลักษณะโครงสร้างขององค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะมีบรรยากาศองค์การที่มึ้งงานประจำไม่มาก มีการให้รางวัลตามความสามารถ ยินยอมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์การเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง ขณะที่บรรยากาศองค์การที่ขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่การถูกจำกัดบทบาท มึ้งงานประจำในหน้าที่มากและถูกควบคุม สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือมีการให้อำนาจแก่บุคลากร ซึ่งได้แก่การให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน ให้ทรัพยากร และการให้โอกาสที่เหมาะสม ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และโอกาส การได้รับการยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน (Kanter, 1983) ดังนี้

1. ด้านอำนาจ

อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้อำนาจเป็นพลัง เป็นความสามารถในการที่จะได้รับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.1 การช่วยเหลือสนับสนุน โดยผู้บริหารให้การรับรองการปฏิบัติงานรวมทั้งให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับในผลงาน และให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย

1.2 การให้ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลข่าวสารต้องถูกต้อง แม่นยำ ทันเหตุการณ์ มีการสื่อสารแบบสองทิศทาง เพื่อแบ่งข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน

1.3 การให้ทรัพยากร หรือสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย เช่น วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ ขอบเขตของงานและเวลา

2. ด้านโอกาส

โอกาส คือ ความคาดหวังในความเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการ และการทำงานระหว่างหน่วยงาน การได้รับโอกาสตามแนวคิดของแคนเตอร์ ได้แก่

2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

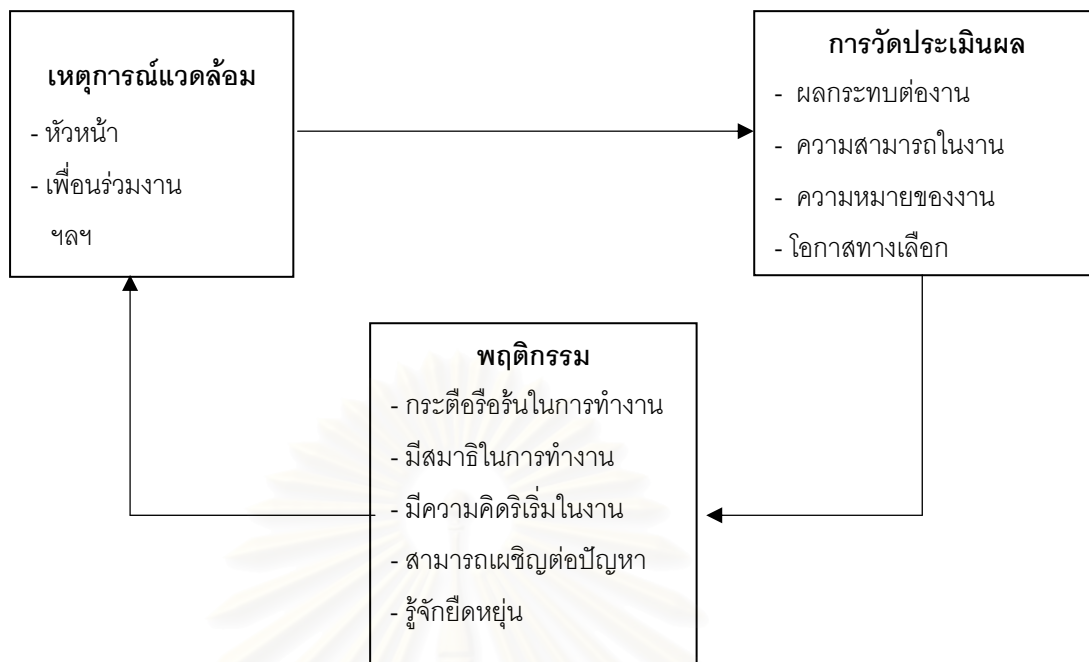
2.2 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ เป็นการเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรม สัมมนา การร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 การให้คำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อความสำเร็จ ในการบริหารองค์การ การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงานในองค์การเพื่อพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น การนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพ แวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศความเป็นกันเอง ในการทำงาน ให้อำนาจและโอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ตามขอบเขตที่เป็นไปได้ ให้การสนับสนุน ในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และระบบการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีการให้รางวัล และผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของโทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse, 1990)

โทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การเสริมสร้าง พลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้นๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่ง โทมัสและเวลเฮ้าส์ ได้เสนอแบบ แผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Cognitive model of empowerment) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) พฤติกรรม (Behavior) และการวัด ประเมินงาน (Task assessment) ดังแผนภาพที่ 5

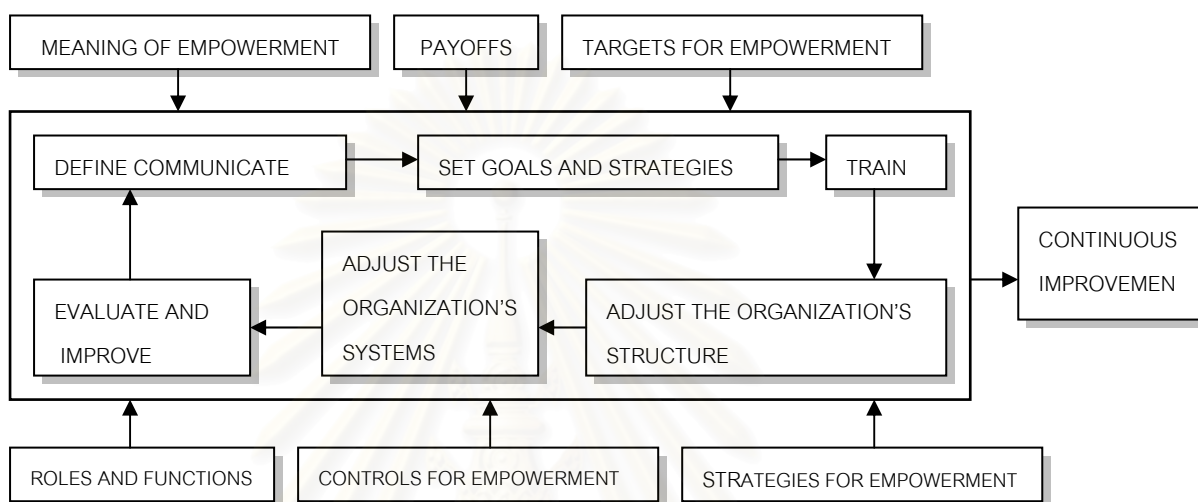


แผนภาพที่ 5 แบบแผนการรับรู้ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Thomas และ Velthouse

ตามแนวคิดแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท การจัดฝึกอบรม เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อม จะส่งผลกระทบต่อการประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน 2) ความสามารถในงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้ดีของบุคคลที่มีต่องานรวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) โอกาสทางเลือก (Choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (Activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน (Concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ๆ (Initiative) ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา (Resiliency) และการมีพฤติกรรมยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ก็สามารถส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับการประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอร์ (Kinlaw, 1995)

คินลอร์ (Kinlaw, 1995) ได้เสนอวิธีการในลักษณะของรูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Process Management Model) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือขั้นตอน (steps) และสารสนเทศนำเข้า (information inputs) ดังแสดงในแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kinlaw

จากแผนภาพ รูปแบบการจัดการกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคินลอร์ (Kinlaw, 1995) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นตอน (steps)

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เริ่มต้นดำเนินการและการประเมินผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนี้

1.1 กำหนดขอบเขตและเผยแพร่ (define and communicate) การเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำเป็นต้องมีความชัดเจนในความหมายอย่างแท้จริง หลังจากนั้นต้องเผยแพร่ให้องค์กรได้รับรู้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ (set goals and strategies) ในการทำงานทุกระดับขององค์กร วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กรซึ่งต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 ฝึกอบรม (train) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและการปฏิบัติแบบใหม่ ดังนั้นควรฝึกอบรมเทคนิคเพื่อการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้ตรงตามสายงานและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (adjust the organization's structure) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเป็นทางการและสิ่งที่ยึดติดกับการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานและวางรูปแบบเครือข่ายการบริหารให้เหลือช่องว่างน้อยที่สุด

1.5 ปรับปรุงระบบต่างๆ ขององค์การ (adjust the organization's systems) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของแต่ละระบบที่ต้องมีความชัดเจน ทุกคนรับรู้และสามารถที่จะควบคุมและจัดการได้ ประการสำคัญ คือ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่กำหนดไว้ข้างต้น

1.6 ประเมินผลและปรับปรุง (evaluate and improve) เป็นการประเมินในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมา โดยวัดจากการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล แล้วนำผลการประเมินที่ได้ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. สารสนเทศนำเข้า (inputs information)

สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 6 ประการ ได้แก่

2.1 ความหมาย/นัยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (meaning of empowerment) เป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน ความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม

2.2 สิ่งตอบแทน (payoffs) ที่คาดหวังและเชื่อมั่นว่า จะได้รับจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 3 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน นำไปสู่ระดับที่สอง คือการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบขององค์การ เช่น บรรยากาศการทำงาน กระบวนการทำงาน คุณภาพงาน เป็นต้น และระดับที่สาม คือองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2.3 กลุ่มเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ (targets for empowerment) มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงาน โดยเสริมสร้างสภาพการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ขยายแนวคิด แก้ปัญหา ปรับปรุง และสามารถจัดการงานในหน้าที่ของตนเองได้

2.4 กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ (strategies for empowerment) ที่สำคัญ มี 3 ประการ คือการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์การ

2.5 การควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจ (controls for empowerment) แตกต่างจากการควบคุมแบบดั้งเดิม เน้นการควบคุมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.6 บทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ (roles and functions) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน จากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความเหมาะสม ชัดเจน และมีมาตรฐานสูงขึ้น

แนวคิดพื้นฐานในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นสิ่งแรกเริ่มสำหรับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนตั้งแต่กลางศตวรรษที่ 1980 (Murphy, 1991 อ้างถึงใน Fleming, 1996) การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการเตรียมบุคคลโดยการให้โอกาสและให้แหล่งข้อมูลที่เป็นที่ ทำให้เขามีความสามารถในการเข้าใจโลกและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Lagana, 1989 อ้างถึงใน Fleming, 1996)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่มีประโยชน์สำหรับความสำเร็จของธุรกิจส่วนใหญ่ Schlechty (1990 อ้างถึงใน Fleming, 1996) เสนอแนะว่าการเสริมสร้างพลังในบริบทของการศึกษามีความสามารถทำให้เกิดประโยชน์ได้เท่าเทียมกัน ซึ่งการเสริมสร้างพลังจะเป็นกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนที่จะเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องรู้ถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง และต้องรู้ถึงทักษะความต้องการสำหรับการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรทางการศึกษา (Leithwood, 1994 อ้างถึงใน Fleming, 1996) ซึ่งเกี่ยวข้องไปถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ เมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พวกเขาจะมีอำนาจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงในมิติทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษา (Romanish, 1991 อ้างถึงใน Fleming, 1996)

แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

จากงานวิจัยของ Short และ Rinehart (1992) ได้จำแนกความคิดออกเป็น 6 มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ และผลกระทบ ซึ่ง Bishop (1994 อ้างถึงใน Crum, 1995) ได้รวบรวมความคิดของ Kanpol เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วย 6 มิติ ที่จะอธิบายมิติและบทบาทต่างๆ แสดงได้ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วย 6 มิติ

ความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	ขนบธรรมเนียมการเสริมสร้างพลังอำนาจ	วัฒนธรรมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
กระบวนการตัดสินใจ	ครูเหมือนผู้แก้ปัญหา	ครูเหมือนผู้ค้นพบปัญหา
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ครูเป็นผู้เรียน:เป็นผู้รวบรวมความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิชาครู	ครูเป็นผู้สนับสนุน: เป็นผู้เผยแพร่ความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิชาครู
สถานภาพ	ครูเหมือนเพื่อนร่วมวิทยาลัย:ที่มีประสบการณ์ให้การช่วยเหลือและเคารพความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมวิทยาลัย	ครูเป็นแบบอย่าง:เป็นตัวอย่งที่เป็นมาตรฐานที่ดีที่ควรเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมวิทยาลัย
ความเชื่อมั่นในตน	ครูเป็นผู้แนะนำ:ที่ช่วยเด็กให้กลายเป็นผู้เรียนที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น	ครูเป็นเหมือนผู้นำ:ที่ช่วยเสริมสร้างพลังเด็กให้เป็นผู้นำ
ความมีอิสรภาพ	ครูเป็นเหมือนผู้อำนวยการนโยบาย	ครูเป็นเหมือนผู้กำหนดนโยบาย
ผลกระทบ	ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	ครูเป็นผู้ประสาน สร้างสรรค์ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงสำหรับผลประโยชน์ที่จะเพิ่มขึ้นทั้งหมด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจต่างๆ ทั้ง 7 แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตัวแปร	แนวคิดทฤษฎี						
	Short & Rinehart (1992)	Scott & Jaffe (1991)	Tracy (1990)	Conger & Kanungo (1988)	Kanter (1983)	Thomas & Velthouse (1990)	Kinlaw (1995)
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ**	✓		✓	✓	✓		
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ**	✓		✓		✓		✓
3. สถานภาพ**	✓		✓		✓		
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง/สมรรถนะในตน**	✓			✓		✓	
5. ความเป็นอิสระ**	✓		✓	✓			✓
6. ผลกระทบ**	✓			✓		✓	
7. การสร้างแรงจูงใจ/ขวัญกำลังใจ*		✓	✓	✓	✓		✓
8. การส่งเสริมความร่วมมือ*		✓			✓		✓
9. การสร้างภาวะผู้นำ/มอบอำนาจหน้าที่*		✓	✓	✓	✓	✓	
10. การสร้างทีมงาน*		✓		✓	✓		✓
11. การสร้างบรรยากาศ*		✓	✓	✓	✓		✓
12. การกำหนดมาตรฐาน/ ตั้งเป้าหมายการทำงาน*			✓	✓			
13. ความผูกพันต่อวิชาชีพ**							✓
14. การให้นโยบาย ข่าวสาร และข้อมูลย้อนกลับ*			✓	✓	✓		✓
15. การให้ทรัพยากร/งบประมาณ*					✓		
16. การเป็นแบบอย่างที่ดี*				✓			

* คือ มิติด้านกระบวนการ

** คือ มิติด้านผลลัพธ์

จากตารางที่ 3 พบว่ามีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ หลายตัวแปร แต่ตัวแปรที่มีในแนวคิดทฤษฎีตั้งแต่ 3 แนวคิด ขึ้นไปและแบ่งออกเป็น 2 มิติอย่างชัดเจน (มิติด้านกระบวนการและมิติด้านผลลัพธ์) ได้แก่ตัวแปรตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของสก็อตและเจฟ (Scott & Jaffe, 1991) และตัวแปรตามแนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรตามแนวคิดทฤษฎีทั้งสอง มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู โดยนำตัวแปรการให้นโยบายข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับมารวมกับตัวแปรการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อใช้ในการศึกษาด้วย

ตอนที่ 3 รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

รัตนา ลือวานิช (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจและตัวแปรที่ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานได้แก่การได้รับโอกาส อิสระ ความไว้วางใจ ประสิทธิภาพการทำงานและข้อมูลข่าวสาร

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ซึ่งรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่าตัวบ่งชี้ซึ่งรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ กระบวนการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู และผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้คือ ความพึงพอใจในงานการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกรักมีคุณค่าในตน และพบว่าโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูดังกล่าวมีความตรงเชิงโครงสร้าง

อารี แดงอุทัย (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 12 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประวีต เกรววรรณ (2539) ศึกษาปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คืออิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ การมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ขวัญกำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจและการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ซึ่งสิ่งจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือรางวัลและการชมเชย

การฝึกอบรมและพัฒนาสถานภาพครู ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน และเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งการให้สิ่งจูงใจเหล่านี้แก่ครู ต้องยึดหลักสำคัญคือต้องให้เกียรติ ให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นและเปิดเผย ให้การมีส่วนร่วมในทุกระดับ

เทวี พรหมมินตะ (2544) ศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใช้วิธีการบรรยายให้ความรู้ และการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน และรูปแบบการพัฒนาครูดังกล่าวมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัยด้านการพัฒนาครู การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน การสร้างความกระจำจชัดและการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

บ็อกเกอร์และไซเมท (Bogler & Somech, 2004) ศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่มีต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กร ความผูกพันต่อวิชาชีพครู และพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร พบว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพและความเชื่อมั่นในตนเองทำนายความมุ่งมั่น ต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและสถานภาพทำนายพฤติกรรมพลเมืองขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชอร์ตและไรน์ฮาร์ท (Short & Rinehart, 1992) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจในครูผู้นำ พบว่าครูผู้นำมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการจัดตารางสอน การจัดงบประมาณ การจัดหลักสูตร และรู้สึกว่าการสอนส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนและโรงเรียนที่จัดการสอนโดยอาศัยประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และครูมีความพึงพอใจในงาน

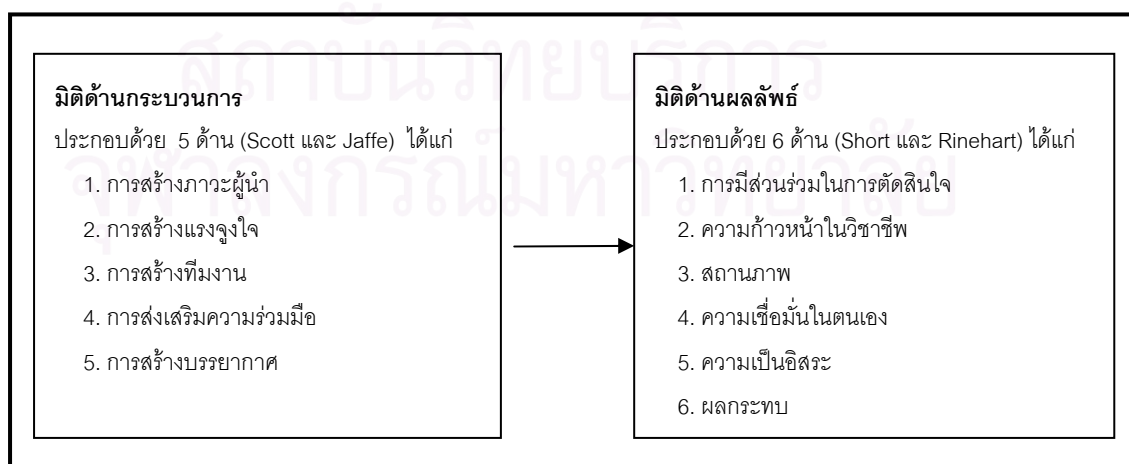
เคล็คเกอร์และลอร์ดแมนน์ (Clecker & Loadmann, 1996 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยให้ครูทำการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยตนเอง พบว่ามีมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตน ความเป็นอิสระและสถานภาพ

ของครู นอกจากนี้แล้วยังพบว่ามียุทธศาสตร์อื่น ๆ เช่น ด้านการใช้อำนาจ การวางแผน การออกแบบ หลักสูตร ผลกระทบที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำ การนิเทศความรับผิดชอบและการรับรู้ถึงคุณค่าแห่งตนก็ถูกนำมาศึกษาเช่นเดียวกัน

Yueh - Yun, Wu (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ 1,114 คน จากโรงเรียนรัฐบาล 39 แห่งในรัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านกระบวนการและมิติด้านผลลัพธ์ โดยมิติด้านกระบวนการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ ส่วนมิติด้านผลลัพธ์ตามแนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ Short และ Rinehart แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านกระบวนการส่งอิทธิพลต่อมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านผลลัพธ์ สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังแผนภาพที่ 7

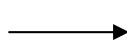


แผนภาพที่ 7 อิทธิพลของมิติด้านกระบวนการที่มีต่อมิติด้านผลลัพธ์พลังอำนาจครู

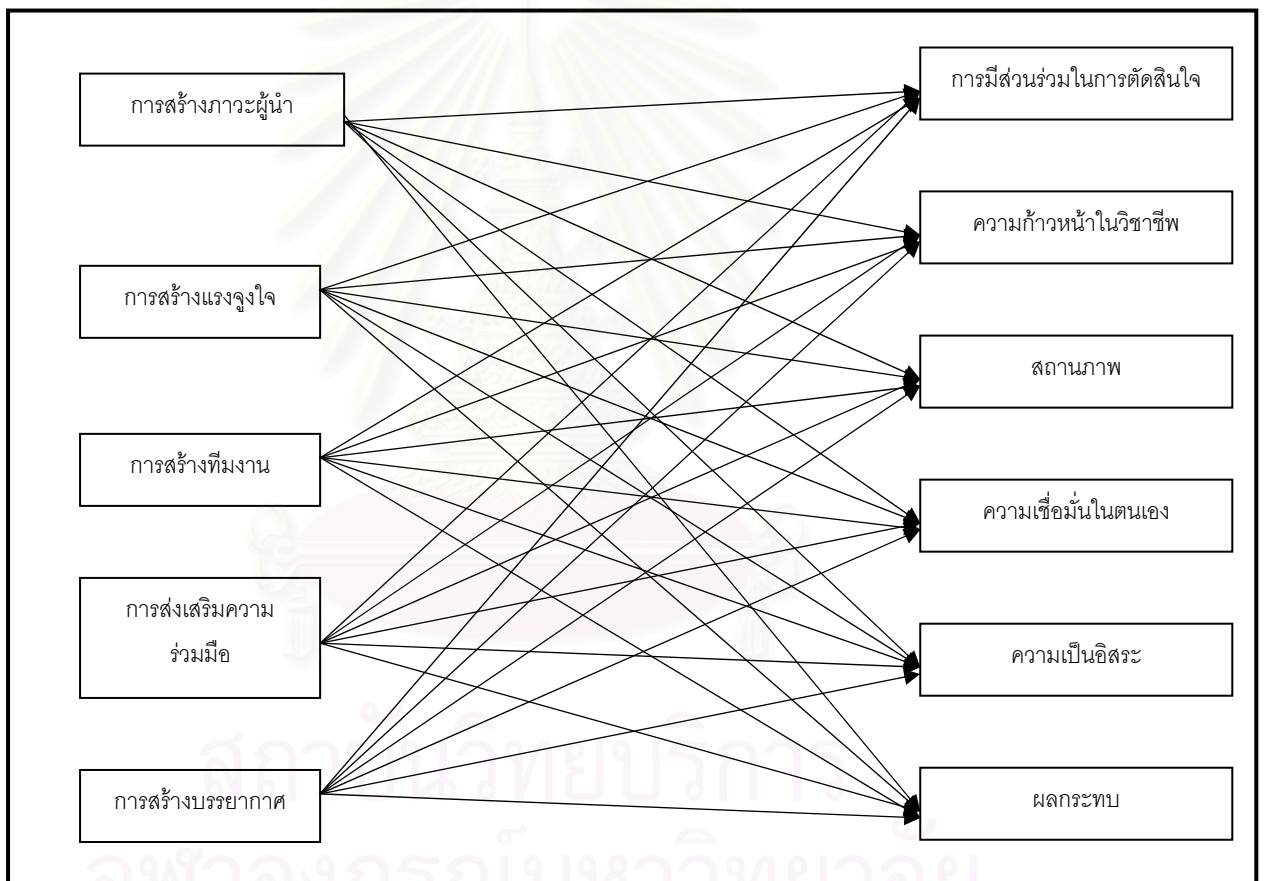
เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในรูปแบบของโมเดลลิสรเบล สามารถแสดงได้ดัง
 แผนภาพที่ 8 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล มีความหมายดังนี้



แทน ตัวแปรที่สามารถสังเกตได้



แทนความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุและผล โดยตัวแปรที่ปลายลูกศรเป็นตัวแปร
 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยตรง (สาเหตุ) ต่อตัวแปรที่หัวลูกศร (ผล)



แผนภาพที่ 8 โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis)

การวิเคราะห์อิทธิพลเป็นวิธีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรที่มีพื้นฐานการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หลักการสำคัญคือการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามที่เกิดจากตัวแปรอิสระ โดยการศึกษานาออิทธิพลจากตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม การวิเคราะห์อิทธิพลเริ่มต้นจากแนวคิดของ Sewell Wright นักชีวมิติ ซึ่งได้พัฒนาเทคนิคและนำเข้ามาใช้ในวงการวิจัย จนเป็นที่แพร่หลาย และได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในปัจจุบัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538; Pedhazur, 1982; Bollen, 1989)

สิ่งที่เป็องต้นของการวิเคราะห์อิทธิพล

การวิเคราะห์อิทธิพลเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยทั้งการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลองและการวิจัยเชิงทดลอง การพัฒนาในระยะแรกมุ่งใช้กับการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง เนื่องจากการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์นั้น การวิจัยเชิงทดลองที่แท้จริงที่สามารถตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้นั้นมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ปัญหาในการจัดกระทำตัวแปรด้านพฤติกรรม ปัญหาในกระบวนการสุ่ม รวมทั้งปัญหาในด้านจริยธรรมเกี่ยวกับการทดลอง ซึ่งผู้วิจัยต้องคำนึงถึงผลต่างๆที่จะตามมาต่อกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองในระยะยาวด้วย เช่นการทำร้ายร่างกาย การมีตัวแปรจัดกระทำ ตัวแปรคั่นกลาง หรือตัวแปรที่เป็นตัวแปรกดหลายตัว จนไม่สามารถกำหนดแผนแบบการทดลองเพื่อตอบคำถามการวิจัยได้ ทำให้นักวิจัยพัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในลักษณะของการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง โดยการรวบรวมสารสนเทศเชิงคุณภาพจากทฤษฎี ข้อตกลงเบื้องต้น สมมติฐานในการวิเคราะห์เชิงตรรกและสารสนเทศเชิงปริมาณจากสหสัมพันธ์ ชนิดต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์และเพียงพอที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2532)

การหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยนั้น ทฤษฎี(theory) ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจศึกษาจัดเป็นแนวคิดที่สำคัญในการเสนอคำอธิบาย ลำดับขั้นของการเกิดและลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแต่ละตัว ทฤษฎีจึงมีบทบาทสำคัญที่ช่วยเป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ (causal Models) ซึ่งแสดงรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร หรือให้แนวคิดในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โมเดลเชิงสาเหตุนี้เป็นตัวกำหนดประเภทข้อมูลที่ต้องการ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น นักวิจัยต้องอาศัยการวิเคราะห์ด้วย

เหตุและผล (logical analysis) หรืออาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล นักวิจัยอาจยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นก็ได้ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูล นักวิจัยอาจจะพิจารณาถึงทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดล ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด หรืออาจจะพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับความเหมาะสมของการออกแบบและการดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป แต่ถ้าพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล ผลการวิเคราะห์นี้มิใช่หลักฐานของการพิสูจน์ทฤษฎีหรือโมเดล เพียงแต่แสดงว่ายังไม่มีความขัดแย้งที่จะนำมาปฏิเสธทฤษฎีหรือโมเดล กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หลักฐานที่ได้สนับสนุนความเป็นไปได้ของทฤษฎีหรือโมเดลเชิงสาเหตุ โดยมีการวิเคราะห์ทางสถิติที่จะช่วยยืนยันหรือปฏิเสธโมเดลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (path analysis) อันเป็นวิธีที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เป็นวิธีการสร้างสมการโมเดลเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling) หรือการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship model=LISREL)(ศิริชัย กาญจนวาสี, 2536; Alwin and Robert, 1975; Bollen, 1989; Specht, 1975)

การสร้างโมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี

วิธีการสร้างโมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี แบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดชื่อตัวแปรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่นักวิจัยต้องการศึกษา ขั้นตอนที่สองเป็นการจัดลำดับตัวแปรว่าตัวใดเป็นสาเหตุของตัวใด ขั้นตอนที่สามเป็นการกำหนดลักษณะและทิศทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเป็นโมเดลแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎีที่สร้างขึ้นต้องมีคุณสมบัติสอดคล้องตามข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลลิสเรล คือ

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นเชิงบวกและเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รวมทั้งโมเดลต้องเป็นแบบปิดคือ รวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องไว้ในโมเดลทั้งหมด
2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ
3. ความคลาดเคลื่อน e , d , z เป็นอิสระต่อกัน และมีความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรและความคลาดเคลื่อน e กับ E , d และ z กับ K แต่ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้
4. กรณีข้อมูลอนุกรมเวลา การวัดตัวแปรต้องไม่มีอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือมระหว่าง การวัด (Pedhazur, 1982; 582 อ้างถึงใน นางลักษณ วัชรชัย, 2542)

ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อแรก ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร เป็นความสัมพันธ์ ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรที่เป็นสาเหตุหนึ่งหน่วย จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เป็นค่าคงที่เท่ากับค่าความชันหรือ สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น ปริมาณ การเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามต่อหนึ่งหน่วยของตัวแปรสาเหตุนี้ เรียกว่า พารามิเตอร์อิทธิพล (effect parameter) มีขนาดเท่ากับค่าความชันของกราฟเส้นตรง ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โมเดลลิสเรลและการวิเคราะห์อิทธิพลจำกัดลักษณะเฉพาะความสัมพันธ์เชิงเส้น เพราะตรงกับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่

การสร้างโมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎีต้องระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ได้ กล่าวคือนักวิจัยต้องระบุได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ในโมเดล เกิดจากมีตัวแปร ที่เป็นสาเหตุร่วมกัน (ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่หนึ่ง เป็นความสัมพันธ์เทียม) หรือเกิดจาก อิทธิพลของตัวแปรหนึ่ง ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง หรือเกิดจากตัวแปรที่เป็น ตัวแปรกด หรือเกิดจากอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรใด ทั้งนี้ต้องมีทฤษฎีในการกำหนด ความสัมพันธ์นั้นๆ ด้วย

การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล

การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิมเป็นการวิเคราะห์ที่อาศัยหลักการของการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ มีข้อตกลงเบื้องต้นส่วนหนึ่งเหมือนข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์อิทธิพล ที่สำคัญมี 5 ประการคือ ประการที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นเส้นตรง (linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ประการที่ 2 ส่วนเหลือ (residual) ของตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกิดขึ้นก่อน ตามที่ระบุไว้ในโมเดล ประการที่ 3 ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุและผล ระหว่างตัวแปรไม่มีการย้อนทิศทาง ประการที่ 4 การวัดค่าตัวแปรทุกตัวจะต้องมี การวัดค่าอยู่ในมาตราวัดอันตรภาค (interval scale) และประการที่ 5 การวัดค่าตัวแปรทุกค่า จะต้องไม่มี ความคลาดเคลื่อน (error) ข้อตกลงเบื้องต้นทั้ง 5 ประการนี้ เป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ เข้มงวดมากและไม่ตรงตามสภาพการณ์ที่แท้จริงเท่าใดนัก แต่การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยลิสเรล สามารถผ่อนคลายเป็น ข้อตกลงเหล่านี้ได้ อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่จำเป็นต้องเป็น เส้นตรงเสมอไป ตัวแปรทุกตัวในโมเดลสามารถมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ตัวแปรทุกตัวไม่ จำเป็นที่จะต้องมีการวัดค่าอยู่ในมาตราวัดอันตรภาคเท่านั้น โปรแกรมลิสเรลสามารถวัดได้ทั้งกรณี ที่เทอมความคลาดเคลื่อนมีและไม่มีความสัมพันธ์กัน เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าการวิเคราะห์ อิทธิพลนั้น โปรแกรมลิสเรลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกว่า (Bollen, 1989; Joreskog and Sorbom, 1989)

ตารางที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบลักษณะของการวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิมกับโมเดลลิสเรล

การวิเคราะห์อิทธิพลแบบดั้งเดิม	การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโมเดลลิสเรล
ความเหมือน	
1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์และมีการกระจายคงที่	1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์และมีการกระจายคงที่
2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นศูนย์	2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นศูนย์
ความต่าง	
1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางเดียว (causal relationship) แบบเส้นเชิงบวก (linear additive)	1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ทางเดียวหรือสองทาง แบบเส้นเชิงบวก (linear additive)
2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์	2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เป็นศูนย์ได้
3. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด	3. ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัด
4. โมเดลมีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้	4. โมเดลมีทั้งตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง
5. ค่าวัดของตัวแปรอยู่ในระดับอันตรภาค	5. ค่าวัดของตัวแปรอยู่ในระดับตั้งแต่นามบัญญัติขึ้นไป
6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (path analysis)	6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (path analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)
7. ต้องแยกคำนวณดัชนีวัดความกลมกลืน (goodness of fit)	7. คำนวณค่าดัชนีวัดความกลมกลืนในกระบวนการวิเคราะห์
8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์กำลังสองน้อยที่สุด	8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบ เช่นวิธีกำลังสองน้อยที่สุด วิธีไล่คิลี่ผู้ตสูงสุด

จากตารางเปรียบเทียบข้างต้น โมเดลลิสเรลมีลักษณะเด่นที่ทำให้ผลการวิจัย มีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ 4 ประการ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ประการที่ 1 หลักในการวิเคราะห์โมเดลเป็นหลักการที่ตรงตามวิธีวิทยาการวิจัย คือ นักวิจัยได้มีการสร้างสมมติฐานในการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปร โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรลโดยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับโมเดลที่พัฒนาขึ้น

ประการที่ 2 ลิสเรลเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ทั้งการวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลองโมเดลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์แบบดั้งเดิม เนื่องจากโมเดลมีการรวมตัวแปรแฝงและการรวมข้อตกลงเบื้องต้นหลายประการ ซึ่งทำให้ข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงทางสถิติได้ดีขึ้น เช่น การที่โมเดลลิสเรลยอมให้ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้ ในขณะที่ถ้าเป็นการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์พหุคูณซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมนั้น กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติสำหรับทุกค่าของชุดตัวแปรอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ ความแปรปรวนคงที่เป็นอิสระจากความคลาดเคลื่อนอื่นๆ และเป็นอิสระจากชุดของตัวแปรอิสระ และจะต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดค่าของชุดตัวแปรอิสระ

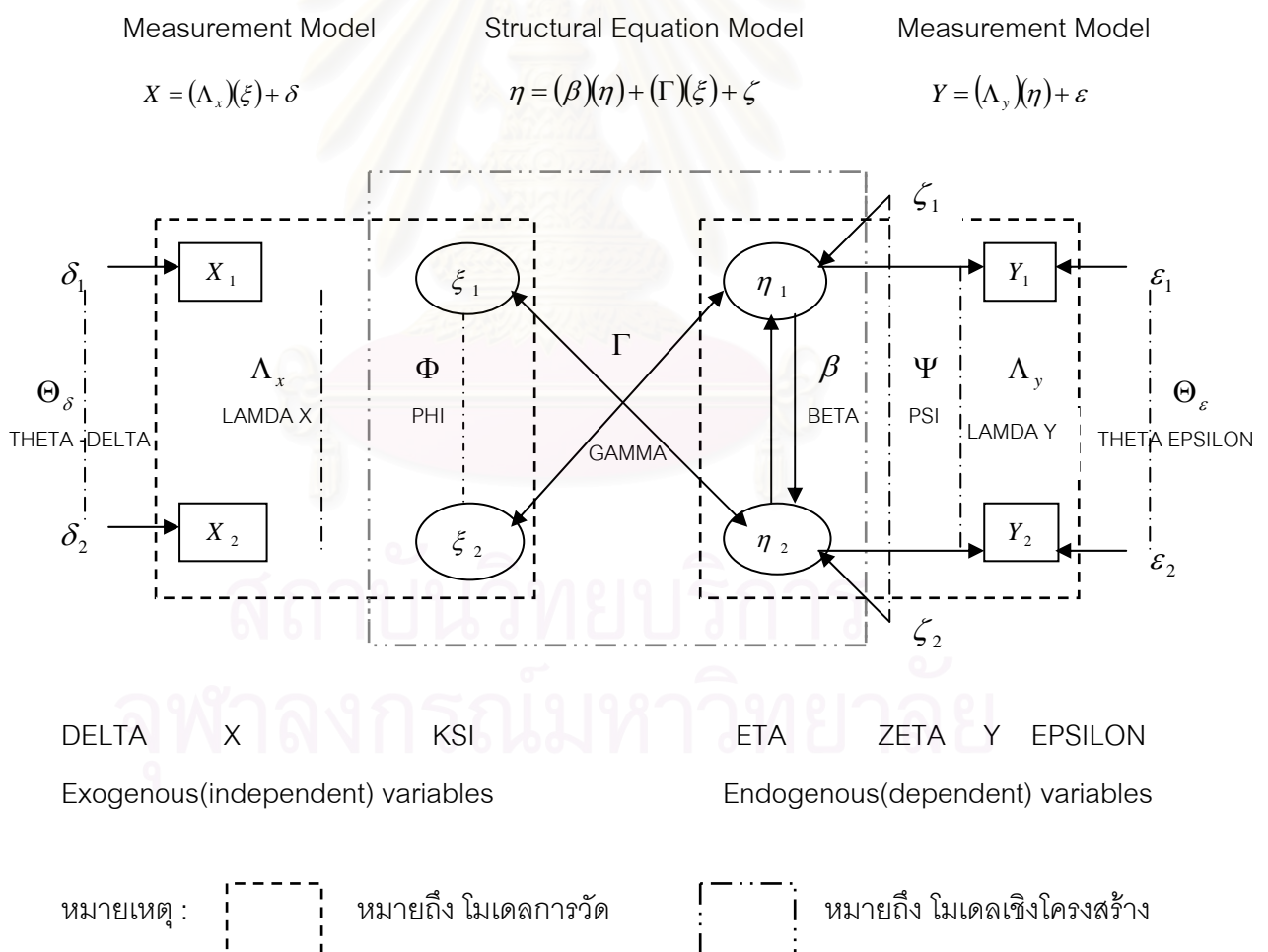
ประการที่ 3 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโมเดลลิสเรลนั้นครอบคลุมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูงเกือบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม การวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล การวิเคราะห์อิทธิพล รวมทั้งวิเคราะห์โมเดลการวัดแบบต่างๆ

ประการที่ 4 การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาทั้งในด้านการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยสามารถพิจารณาได้จากดัชนีที่โปรแกรมเสนอไว้ในผลการวิเคราะห์ เช่น ไค-สแควร์ ดัชนีความสอดคล้อง(GFI) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR) ซึ่งจะบอกว่าโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้ายังไม่สอดคล้องผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับโมเดล (MI) และดัชนีการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship model) หรือโมเดลลิสเรล เป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลสำคัญ 2 โมเดล คือโมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) โดยโมเดลการวัดแบ่งออกเป็น

โมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายนอกและโมเดลสำหรับวัดตัวแปรภายใน โมเดลการวัดทั้งสองโมเดล เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในโมเดลนี้มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูล 2 วิธี คือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรนั้น เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถสังเกตได้ ด้วยการวัดจากองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ได้ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยนั้นทำให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริง และค่าตัวแปรที่วัดได้จะบอกค่าความคลาดเคลื่อนของการวัด ส่วนโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญคือ การวิเคราะห์อิทธิพล(path analysis) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรลเขียนเป็นสมการและแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 9 โมเดลใหญ่ในโปรแกรมลิสเรล

ในที่นี้	NX	=	จำนวนตัวแปรภายนอกสังเกตได้
	NY	=	จำนวนตัวแปรภายในสังเกตได้
	NK	=	จำนวนตัวแปรภายนอกแฝง
	NE	=	จำนวนตัวแปรภายในแฝง

เวกเตอร์ของตัวแปรในโมเดลมีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่านและความหมายดังต่อไปนี้

X	=	Eks	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ X ขนาด ($NX \times 1$)
Y	=	Wi	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้ Y ขนาด ($NY \times 1$)
ξ	=	Xi	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง K ขนาด ($NK \times 1$)
η	=	Eta	=	เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง E ขนาด ($NE \times 1$)
δ	=	$Delta$	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปร X ขนาด ($NX \times 1$)
ε	=	$Epsilon$	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปร Y ขนาด ($NY \times 1$)
ζ	=	$Zeta$	=	เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E ขนาด ($NE \times 1$)

เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (causal effects or regression coefficients) รวม 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (variance-covariance) รวม 4 เมทริกซ์ มีสัญลักษณ์อักษรกรีก คำอ่าน ตัวย่อภาษาอังกฤษและความหมายดังนี้

ΔX	=	$Lamda X = LX$	=	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K ขนาด ($NK \times NK$)
ΔY	=	$Lamda Y = LY$	=	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ Y บน E ขนาด ($NE \times NE$)
Γ	=	$Gamma = GA$	=	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E ขนาด ($NE \times NK$)
β	=	$Beta = BE$	=	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ระหว่าง E ขนาด ($NE \times NE$)
Φ	=	$Phi = PH$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรภายนอกแฝง K ขนาด ($NK \times NK$)
Ψ	=	$Psi = PS$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน z ขนาด ($NE \times NE$)
Θ_{δ}	=	$Theta-delta = TD$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d ขนาด ($NX \times NX$)
Θ_{ε}	=	$Theta-epsilon = TE$	=	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน e ขนาด ($NY \times NY$)

ขั้นตอนการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล

กระบวนการสร้างโมเดลโดยทั่วไป ขั้นแรกจะเป็นการสร้างโมเดลที่ได้จากการทบทวนเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นเป็นการตรวจสอบโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อดูว่าโมเดลที่สร้างขึ้นนั้นสอดคล้องกับข้อมูลในสภาพจริงหรือไม่ โดยในขั้นตอนนี้หากเลือกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะมีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน หมายถึงการกำหนดลักษณะของโมเดลที่จะวิเคราะห์ โดยโมเดลนี้ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดโมเดล และนำมาเขียนเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วยโมเดลที่มีและไม่มีผลคลาดเคลื่อนในการวัด โมเดลที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดจะมีเฉพาะตัวแปรที่สังเกตได้ ไม่มีตัวแปรแฝง และต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเพิ่มขึ้นว่าตัวแปรที่สังเกตได้นั้น ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

2. กำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรแฝงหรือตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีความสัมพันธ์ทางเดียวกันและความสัมพันธ์ย้อนกลับ ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้ จึงต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อแสดงลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดข้อมูลจำเพาะได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

2.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters:FI) หมายถึงพารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “ 0 ”

2.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters:ST) หมายถึงพารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณแต่มีเงื่อนไขกำหนดให้ พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมตริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “ 1 ”

2.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters:FR) หมายถึงพารามิเตอร์ในโมเดลการวิจัยที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “ * ”

การกำหนดลักษณะพารามิเตอร์ว่าเป็นพารามิเตอร์บังคับและพารามิเตอร์อิสระในเมตริกซ์ทั้ง 8 มีความสำคัญต่อการใช้โปรแกรมลิสเรลมาก ในการเขียนคำสั่ง นักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของพารามิเตอร์ที่เขียนในรูปของเมตริกซ์ทั้ง 8 ด้วยว่ามีรูปแบบและสถานะของพารามิเตอร์เป็นแบบใด รูปแบบของเมตริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรมลิสเรลมี 9 รูปแบบ ตามเมตริกซ์ทางคณิตศาสตร์ทั่วไป ดังนี้

1. เมตริกซ์ศูนย์ (Zero Matrix=ZE)
2. เมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix=ID)
3. เมตริกซ์เอกลักษณ์,ศูนย์ (Identity,Zero Matrix=IZ)
4. เมตริกซ์ศูนย์,เอกลักษณ์ (Zero,Identity Matrix=ZI)
5. เมตริกซ์แนวทแยง (Diagonal Matrix:DI)
6. เมตริกซ์สมมาตร (Symmetric Matrix=SY)
7. เมตริกซ์ใต้แนวทแยง (Subdiagonal Matrix=SD)
8. เมตริกซ์สมมาตรมาตรฐาน (Standardized Symmetric Matrix=ST)
9. เมตริกซ์เต็มรูป (Full Matrix=FU)

สถานะ (Mode) ของเมตริกซ์ที่ใช้ในโปรแกรม กำหนดตามสถานะของสมาชิกในเมตริกซ์เป็น 2 สถานะ คือ พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters:FI) และพารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters : FR)

3. ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) คือการระบุว่าสมการโครงสร้างนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ถ้าจำนวนสมการโครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าตัวหนึ่งจะประมาณค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นได้เพียงค่าเดียวเท่านั้น เรียกโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีหรือโมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) ถ้าจำนวนสมการมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเกินพอดี (Over Identified Model) และถ้าจำนวนสมการน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดี (Under Identified Model) ซึ่งโมเดลที่ระบุเกินพอดี และโมเดลที่ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดีจะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวช่วยให้ทราบค่าล่วงหน้าว่าโมเดลนั้นประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่

4. ประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation from the Model) คือการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการแก้สมการโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวที่ไม่ทราบค่าในสมการ ซึ่งการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรลสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ 6 วิธีด้วยกัน คือวิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares:ULS) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทางนัยสำคัญ (Generalized Least Squares:GLS) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood:ML) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares:WLS) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares:DWLS) วิธีใช้

ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variable:IV) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้น (Two-stage Least Squares:TALS)

5. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Validation of the Model) ที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ข้อมูลที่ไปเก็บรวบรวมมาจริง) การทดสอบด้วยโปรแกรมลิสมัลสามารถตรวจสอบได้หลายวิธี ดังนี้

5.1 ใช้ไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) วิธีนี้โมเดลที่มีความสอดคล้องก็คือโมเดลที่มีค่าไค-สแควร์ เข้าใกล้ศูนย์มากที่สุด

5.2 ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลที่ได้จากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ใช้ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ได้จากการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงจำนวนตัวแปร กลุ่มตัวอย่างและความเป็นองศาอิสระ ดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนดัชนี GFI คือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลที่ได้จากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 ใช้ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ถ้าค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การปรับโมเดล ในกรณีที่ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะต้องทำการปรับโมเดล โดยอาศัยดัชนีที่ดัดแปรโมเดล (Model Modification Indices) เป็นแนวทางในการปรับโมเดล จนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปข้อดีของโมเดลลิสมัล

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโมเดลลิสมัลกับโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม พบว่าโมเดลลิสมัลมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดีกว่าโมเดลแบบดั้งเดิมอย่างเห็นได้ชัดอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ลดความคลาดเคลื่อน (error of measurement) เนื่องจากการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยทางการศึกษานั้นจะมีความคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ

2. การผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม โดยยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น
3. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่มีตัวแปรแฝงได้ด้วย
4. การคำนวณค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index) ในโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมต้องคำนวณด้วยมือและการปรับโมเดลมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน ต้องใช้เวลานานจึงจะสามารถสร้างโมเดลได้สำเร็จ แต่ในโมเดลลิสเรลสามารถคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้องมาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการปรับโมเดล ทำได้ง่ายกว่าการปรับโมเดลแบบดั้งเดิมด้วย (สุนทร เทียนงาม, 2538)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประเภทการวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในเรื่องของการประชากรและการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตคือเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 และเขต 2 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างจากประชากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548 ซึ่งมีจำนวนครูทั้งหมด 3,369 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Lindeman (1980) ซึ่งเสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ต้องมีขนาดอย่างน้อยเท่ากับ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ และทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ งานวิจัยนี้มีตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงเป็น 220 คน แต่จากการศึกษางานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่าอัตราการตอบกลับประมาณร้อยละ 80 ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 430 คน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีระดับที่เปิดสอน (สังกัดเดิม) และเขตพื้นที่การศึกษา(สังกัดใหม่) เป็นระดับชั้น (Strata) และครูเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 และเขต 2 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่เปิดสอน ได้จำนวนโรงเรียนซึ่งเป็นประชากรรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่เปิดสอน

ระดับที่เปิดสอน เขตพื้นที่การศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	รวม
สพท. เขต 1	119	11	130
สพท. เขต 2	92	8	100
รวม	211	19	230

2. สุ่มโรงเรียนระดับละ 7 โรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเขต 1 ได้โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 7 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 ได้โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 7 โรงเรียน รวม 28 โรงเรียน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและระดับที่เปิดสอน

ระดับที่เปิดสอน เขตพื้นที่การศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	รวม
สพท. เขต 1	วัดตะพงนอก	ปลวกแดงพิทยาคม	14
	นิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 1	เพ็ชรฆาตวิทยา	
	วัดมาบข่า	นิคมวิทยา	
	อนุบาลระยอง	วัดป่าประดู่	
	วัดเขตราษฎร์นรมย์	บ้านค่าย	
	นิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 4	เฉลิมพระเกียรติฯ ระยอง	
	บ้านปากแพรก	ระยองวิทยาคมปากน้ำ	
สพท. เขต 2	วัดสารนารถธรรมาราม	วังจันทร์วิทยา	14
	บ้านชุมแสง	ชำนาญสามัคคีวิทยา	
	ชุมชนวัดตะเคียนงาม	แกลง(วิทย์สดาวร) ***	
	วัดสุขไพโรวัน	สุนทรภู่พิทยา	
	บ้านชำมือ	มกุฎเมืองราชวิทยาลัย	
	วัดท่าเรือ	เขาชะเมาพิทยา	
	วัดป่ายุบ	ห้วยยางศึกษา	
รวม	14	14	28

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก โรงเรียนละ 15 คน ยกเว้นโรงเรียนแกลง (วิทยสถานาร) ที่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 25 คน เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรครูมาก รวมจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 430 คน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด แบ่งเป็นตัวแปรต้น 5 ตัวแปร และตัวแปรตาม 6 ตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรต้น คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของ Scott และ Jaffe จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสร้างภาวะผู้นำ (Leader=LEAD) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงานหรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation=MOTI) หมายถึง การโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง โดยการให้ความถูกต้องยุติธรรมให้สารสนเทศและให้มีส่วนร่วม วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork=TEAM) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่ต้องการมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

4. การส่งเสริมความร่วมมือ (Cooperation=COOP) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหารและมีการติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศเพื่อความเข้าใจตรงกัน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

5. การสร้างบรรยากาศ (Atmophere=ATMO) หมายถึง การให้ความสมดุระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงานรวมถึงการยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

ตัวแปรตาม คือ พลังอำนาจครู ตามแนวคิดมิติทางด้านผลลัพธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ Paula M.Short และ James S.Rinehart จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making=DEC) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth=PROF) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

3. สถานภาพ (Status=STA) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน การเชื่อว่าตนจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy=SELF) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับตนเองว่ามีทักษะความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

5. ความเป็นอิสระ (Autonomy=AUTO) หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งอาจรวมถึงการจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร การเลือกตำราและการวางแผนการสอน ความเป็นอิสระของครู เป็นความรู้สึกว่าตนสามารถทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

6. ผลกระทบ (Impact=IMPA) หมายถึง การรับรู้ของครูว่าตนมีผลกระทบในการทำงาน โดยการที่ครูมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียน มีอิทธิพลต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน วัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และตอนที่ 3 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพลังอำนาจครู โดยในแต่ละตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ระดับที่สอนและระยะเวลาในการรับราชการ ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบเติมคำตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และJaffe แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริม ความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู โดยผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนา จากแบบสอบถาม School Participant Empowerment Scale ของ Paula M. Short และ James S. Rinehart แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย มิติทางด้านความสามารถในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ และผลกระทบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร รายงานวิจัย ตำราและวารสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศเพื่อกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด ในแต่ละมิติ และเขียน ข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่เหมาะสมกับบริบทของการนำไปใช้ สำหรับแบบวัด ในตอนที่ 2 และ 3 ส่วนแบบวัดในตอนที่ 1 ใช้คำถามแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ซึ่งตารางโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ(ย่อย)	ข้อที่
<u>ตอนที่ 2</u> กระบวนการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู รวมจำนวน 29 ข้อ	1. การสร้างภาวะผู้นำ	5	1,2,3,4,5
	2. การสร้างแรงจูงใจ	7	6,7,8,9,10,11,12
	3. การสร้างทีมงาน	6	13,14,15,16,17,18
	4. การส่งเสริมความร่วมมือ	5	19,20,21,22,23
	5. การสร้างบรรยากาศ	6	24,25,26,27,28,29
<u>ตอนที่ 3</u> พลังอำนาจครู รวมจำนวน 29 ข้อ	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	6	1,2,3,4,5,6
	2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3	7,8,9
	3. สถานภาพ	6	10,11,12,13,14,15
	4. ความเชื่อมั่นในตนเอง	6	16,17,18,19,20,21
	5. ความเป็นอิสระ	5	22,23,24,25,26
	6. ผลกระทบ	3	27,28,29

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 5 ท่าน (รายนามของผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) ที่กำหนดว่า ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > .50$) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับข้อความที่ต้องการวัด ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามครั้งนี้ ข้อคำถามเกือบทุกข้อ มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.50 – 1 มีข้อคำถามเพียง 5 ข้อที่มีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่ามีในนิยาม ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามทั้ง 5 ข้อนี้ออก และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามจากข้อเสนอนั้นๆ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำนวน 5 คน และสัมภาษณ์ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจคำชี้แจงและข้อความชัดเจนหรือไม่แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรของคอนบราค ได้ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 เมื่อแบ่งเป็นรายด้านพบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน เท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครูมีความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน เท่ากับ .94 เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรพบว่ามีความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน อยู่ระหว่าง .75 - .92 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	.96
1.การสร้างภาวะผู้นำ	.81
2.การสร้างแรงจูงใจ	.89
3.การสร้างทีมงาน	.88
4.การส่งเสริมความร่วมมือ	.87
5.การสร้างบรรยากาศ	.86
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู	.94
1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.80
2.ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	.81
3.สถานภาพ	.88
4.ความเชื่อมั่นในตนเอง	.75
5.ความเป็นอิสระ	.86
6.ผลกระทบ	.92

ขั้นตอนที่ 6 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถาม

แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอน ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ รวมทั้ง 2 ตอน จำนวน 58 ข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น/ความรู้สึก เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น/ความรู้สึก เห็นด้วย
- 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น/ความรู้สึก ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น/ความรู้สึก ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น/ความรู้สึก ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

เนื่องจากแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด เกณฑ์การให้คะแนนจึงเป็นดังนี้

ตารางที่ 9 เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจและพลังอำนาจครู

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานศึกษาเสริมสร้าง

พลังอำนาจ/รับรู้ที่ตนเองมีพลังอำนาจในระดับ**มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานศึกษาเสริมสร้าง

พลังอำนาจ/รับรู้ที่ตนเองมีพลังอำนาจในระดับ**มาก**

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานศึกษาเสริมสร้าง

พลังอำนาจ/รับรู้ที่ตนเองมีพลังอำนาจในระดับ**ปานกลาง**

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานศึกษาเสริมสร้าง

พลังอำนาจ/รับรู้ที่ตนเองมีพลังอำนาจในระดับ**น้อย**

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานศึกษาเสริมสร้าง

พลังอำนาจ/รับรู้ที่ตนเองมีพลังอำนาจในระดับ**น้อยที่สุด**

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากภาคีวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อเสนอไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 และเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อประสานงานกับฝ่ายวิชาการของโรงเรียนด้วยตนเอง ในวันที่ 17-18 กรกฎาคม พ.ศ.2549 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งแบบสอบถามรวมทั้งนัดวันและเวลาในการรับแบบสอบถามคืน โดยส่วนมากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนัดให้ไปรับแบบสอบถามคืนหลังจากนั้นประมาณ 1 สัปดาห์

3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยในครั้งแรกได้แบบสอบถามกลับคืน 280 ฉบับ และทำการติดตามแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคืนครั้งที่สอง ได้รับแบบสอบถามคืนหลังจากติดตามครั้งที่สองจำนวน 176 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนรวมทั้งหมด 456 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.2 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 500 ฉบับ โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดประมาณ 3 สัปดาห์ ตั้งแต่ 17 กรกฎาคม พ.ศ.2549 – 4 สิงหาคม พ.ศ.2549

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 430 ฉบับจากนั้นกำหนดรหัสและบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง รวมทั้งการแจกแจงความถี่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 11.5

2. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตพหุอำนาจครูของกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปรภูมิหลังแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. วิเคราะห์อิทธิพล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้ง 5 ด้าน เป็นตัวแปรต้น และพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน เป็นตัวแปรตาม

3.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.53 ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องในโมเดลการวิจัยที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) องศาอิสระ(Degree of freedom) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) โมเดลแสดงเส้นอิทธิพลทางตรง (direct effect) และทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งตารางแสดงอิทธิพลรวมของโมเดล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 และเขต 2 จำนวน 430 คน จาก 28 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมลิสเรลเพื่อวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตของพลังอำนาจครูที่มีตัวแปรภูมิหลังแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

3.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่อไปนี้

N หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปร

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร

C.V. หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

Sk หมายถึง ค่าความเบ้

Ku หมายถึง ค่าความโด่ง

χ^2 หมายถึง ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์

(Chi-square Statistic)

R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 430 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 324 คน (ร้อยละ 75.3) เพศชายมีจำนวน 106 คน (ร้อยละ 24.7) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 187 คน (ร้อยละ 43.5) รองลงมา อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 86 คน (ร้อยละ 20) และอายุ 31-40 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 77 คน (ร้อยละ 17.9) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 381 คน (ร้อยละ 88.6) และระดับปริญญาโท จำนวน 42 คน (ร้อยละ 9.8) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.6)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 416 คน (ร้อยละ 96.7) และผู้บริหารจำนวน 14 คน (ร้อยละ 3.3) จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มากที่สุด จำนวน 259 คน (ร้อยละ 60.2) รองลงมาคือระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 163 คน (ร้อยละ 37.9) และสอนในระดับชั้นอนุบาล น้อยที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.9) ระยะเวลาในการรับราชการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 175 คน (ร้อยละ 40.7) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน (ร้อยละ 28.8) และน้อยที่สุดคือ 31 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 37 คน (ร้อยละ 8.6) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะตัวแปร
จัดประเภท

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	106	24.7
หญิง	324	75.3
รวม	430	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	80	18.6
31 - 40 ปี	77	17.9
41 - 50 ปี	187	43.5
51 ปี ขึ้นไป	86	20.0
รวม	430	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	1.6
ปริญญาตรี	381	88.6
ปริญญาโท	42	9.8
รวม	430	100
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ครูผู้สอน	416	96.7
ผู้บริหาร	14	3.3
รวม	430	100
5. ระดับที่สอน		
อนุบาล	8	1.9
ประถมศึกษา	163	37.9
มัธยมศึกษา	259	60.2
รวม	430	100
6. ระยะเวลาในการรับราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	124	28.8
11-20 ปี	94	21.9
21-30 ปี	175	40.7
31 ปี ขึ้นไป	37	8.6
รวม	430	100

1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่อเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis
<i>กลุ่มตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู</i>					
<i>พลังอำนาจครู</i>					
1. การสร้างภาวะผู้นำ	3.86	.57	14.77	-.47	1.10
2. การสร้างแรงจูงใจ	3.72	.61	16.40	-.61	1.38
3. การสร้างทีมงาน	3.79	.62	16.36	-.48	.66
4. การส่งเสริมความร่วมมือ	3.66	.69	18.85	-.53	.66
5. การสร้างบรรยากาศ	3.75	.68	18.13	-.73	1.35
<i>กลุ่มตัวแปรพลังอำนาจครู</i>					
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.51	.62	17.66	-.16	.30
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.93	.64	16.28	-.72	1.47
8. สถานภาพ	3.40	.65	19.12	-.24	.56
9. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.02	.52	12.94	-.02	-.16
10. ความเป็นอิสระ	3.72	.65	17.47	-.30	.24
11. ผลกระทบ	2.93	.94	32.08	-.23	-.42

หมายเหตุ : ตัวแปรทุกตัวมีคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานพบว่า ตัวแปรต่างๆ มีลักษณะดังนี้

ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้ง 5 ด้าน พบว่า สถานศึกษาจัดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับมากทุกด้าน โดยมีการเสริมสร้างกระบวนการด้านการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.79 การสร้างบรรยากาศ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.75 การสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.72 และการส่งเสริมความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.66 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับตัวแปรพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยพลังอำนาจด้านความเชื่อมั่นในตนเองสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เลขคณิตเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือพลังอำนาจด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.93 พลังอำนาจด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.72 และพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.51 ส่วนพลังอำนาจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พลังอำนาจด้านสถานภาพ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.40 และพลังอำนาจด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 2.93 แต่จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับพลังอำนาจด้านผลกระทบ แตกต่างกันไปค่อนข้างมาก โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .94 (คิดเป็นค่าสัมประสิทธิ์การกระจายประมาณ 32%)

เมื่อพิจารณาในส่วนของคุณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใกล้เคียงกัน อยู่ระหว่าง .57 - .69 ยกเว้นตัวแปรพลังอำนาจครูด้านผลกระทบมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดคือ .94 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่าตัวแปรพลังอำนาจครูด้านผลกระทบ จะมีลักษณะการกระจายของข้อมูลมากกว่าตัวแปรอื่นๆ เช่นเดียวกัน มีค่าสูงสุดประมาณ 32% ในส่วนของคุณค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าค่อนข้างต่ำและเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตของพลังอำนาจครูที่มีตัวแปร
ภูมิหลังแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพลังอำนาจครู จำแนกตามภูมิหลัง

ตัวแปร	N	\bar{x}	S.D.	C.V.
1. เพศ				
1) ชาย	106	3.63	.48	13.22
2) หญิง	324	3.57	.46	12.89
2. อายุ				
1) ต่ำกว่า 30 ปี	80	3.54	.47	13.28
2) 31 - 40 ปี	77	3.58	.52	14.53
3) 41 - 50 ปี	187	3.58	.45	12.57
4) 51 ปี ขึ้นไป	86	3.63	.46	12.67
3. ระดับการศึกษาสูงสุด				
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.78	.32	8.47
2) ปริญญาตรี	381	3.56	.47	13.20
3) ปริญญาโท	42	3.75	.43	11.47
4. ตำแหน่งหน้าที่				
1) ครูผู้สอน	416	3.57	.47	13.17
2) ผู้บริหาร	14	3.95	.28	7.09
5. ระดับที่สอน				
1) อนุบาล	8	3.74	.41	10.96
2) ประถมศึกษา	163	3.60	.44	12.22
3) มัธยมศึกษา	259	3.57	.48	13.45
6. ระยะเวลาในการรับราชการ				
1) ต่ำกว่า 10 ปี	124	3.56	.48	13.48
2) 11-20 ปี	94	3.56	.51	14.33
3) 21-30 ปี	175	3.60	.41	11.39
4) 31 ปี ขึ้นไป	37	3.65	.53	14.52

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจครู จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	N	\bar{x}	S.D.	C.V.	t	p-value
เพศ						
ชาย	106	3.63	.48	13.22	1.177	.240
หญิง	324	3.57	.46	12.89		

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจครู จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value	คู่อันที่ต่าง
ระหว่างกลุ่ม	3	.326	.109	.500	.682	-
ภายในกลุ่ม	426	92.572	.217			
รวม	429	92.899				

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจครู จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตัวแปร	N	\bar{x}	S.D.	C.V.	t	p-value
ระดับการศึกษาสูงสุด						
ปริญญาตรี	381	3.56	.47	13.20	3.699	.026*
ปริญญาโท	42	3.75	.43	11.47		

*p<.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครู จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจของครูผู้สอนและผู้บริหาร

ตัวแปร	N	\bar{x}	S.D.	C.V.	t	p-value
ตำแหน่งหน้าที่						
ครูผู้สอน	416	3.57	.47	13.17	-4.716	.000*
ผู้บริหาร	14	3.95	.28	7.09		

*p<.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจของครูผู้สอนและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจครู จำแนกตามระดับที่สอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value	คู่ที่ต่าง
ระหว่างกลุ่ม	2	.307	.153	.707	.494	-
ภายในกลุ่ม	427	92.592	.217			
รวม	429	92.899				

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูจำแนกตามระดับที่สอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบพลังอำนาจครู
จำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	p-value	คู่ที่ต่าง
ระหว่างกลุ่ม	3	.326	.109	.500	.682	-
ภายในกลุ่ม	426	92.572	.217			
รวม	429	92.899				

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครูจำแนกตามระยะเวลาในการ
รับราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อ พลังอำนาจครู

3.1 การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

สำหรับการนำเสนอตารางในส่วนนี้ผู้วิจัยกำหนดอักษรย่อภาษาอังกฤษ
แทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 11 ตัว ดังนี้

LEAD	หมายถึง	การสร้างภาวะผู้นำ
MOTI	หมายถึง	การสร้างแรงจูงใจ
TEAM	หมายถึง	การสร้างทีมงาน
COOP	หมายถึง	การส่งเสริมความร่วมมือ
ATMO	หมายถึง	การสร้างบรรยากาศ
DEC	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
PROF	หมายถึง	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
STA	หมายถึง	สถานภาพ
SELF	หมายถึง	ความเชื่อมั่นในตนเอง
AUTO	หมายถึง	ความเป็นอิสระ
IMPA	หมายถึง	ผลกระทบ

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=430)

ตัวแปร	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	1.000										
PROF	.493**	1.000									
STA	.567**	.437**	1.000								
SELF	.380**	.428**	.479**	1.000							
AUTO	.496**	.476**	.526**	.533**	1.000						
IMPA	.265**	.126**	.287**	.121*	.315**	1.000					
LEAD	.506**	.396**	.369**	.356**	.455**	.105*	1.000				
MOTI	.559**	.417**	.308**	.310**	.387**	.128**	.670**	1.000			
TEAM	.539**	.442**	.370**	.349**	.453**	.147**	.601**	.718**	1.000		
COOP	.581**	.406**	.314**	.289**	.391**	.135**	.584**	.754**	.745**	1.000	
ATMO	.558**	.479**	.359**	.315**	.458**	.200**	.567**	.725**	.743**	.797**	1.000
\bar{X}	3.508	3.933	3.401	4.019	3.719	2.928	3.860	3.723	3.789	3.665	3.752
<i>S.D.</i>	.619	.643	.653	.519	.654	.937	.572	.612	.623	.690	.676
Bartlett's Test of Sphericity = 2623.853			df = 55	P = .000	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .910						

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 55 คู่ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 53 คู่ และ 2 คู่ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคิดเป็นร้อยละ 100 ของค่าสหสัมพันธ์ทั้งหมด

โดยแยกพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (ตัวแปรต้น) ได้แก่ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วยการสร้างภาวะผู้นำ (LEAD) การสร้างแรงจูงใจ (MOTI) การสร้างทีมงาน (TEAM) การส่งเสริมความร่วมมือ (COOP) และการสร้างบรรยากาศ (ATMO) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กลุ่มนี้มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 2 คู่ และค่อนข้างสูง ($.6 < r < .8$) จำนวน 8 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การส่งเสริมความร่วมมือ (COOP) และการสร้างบรรยากาศ (ATMO) ($r = .797$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ การสร้างภาวะผู้นำ (LEAD) และการสร้างบรรยากาศ (ATMO) ($r = .567$) และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก)

จากตัวแปรสังเกตได้ภายนอกทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศมีความสัมพันธ์กันสูงสุด หมายความว่าถ้าองค์กรเน้นการส่งเสริมความร่วมมือ จะทำให้การสร้างบรรยากาศสูงขึ้นด้วย และถ้าองค์กรเน้นการสร้างบรรยากาศก็จะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือสูงขึ้นเช่นเดียวกัน เนื่องจากเมื่อมีการส่งเสริมความร่วมมือ จะทำให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ดังนั้นองค์กรใดต้องการสร้างบรรยากาศก็ควรเน้นการส่งเสริมความร่วมมือด้วย และในทำนองเดียวกันถ้าต้องการให้บุคลากรมีความร่วมมือในองค์กรมากขึ้น ก็ควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด หมายความว่าถ้าองค์กรการส่งเสริมด้านการสร้างภาวะผู้นำมากขึ้นจะทำให้บรรยากาศในการทำงานแย่งลง และถ้าส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้การสร้างภาวะผู้นำต่ำลง เนื่องจากถ้าเน้นการสร้างภาวะผู้นำมากๆ นั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูงเกินไป ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ต่างคนก็แข่งขันซึ่งดีชิงเด่นกัน ทำให้บรรยากาศการทำงาน

ในองค์กรแย่ง ดังนั้นควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำในระดับพอสมควรเพื่อจะได้ไม่มีผลกระทบกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร

2. ตัวแปรสังเกตได้ภายใน (ตัวแปรตาม) ได้แก่ ตัวแปรพลังอำนาจ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF) สถานภาพ (STA) ความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF) ความเป็นอิสระ (AUTO) และผลกระทบ (IMPA) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กลุ่มนี้มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r < .2$) จำนวน 2 คู่ ค่อนข้างต่ำ ($.2 < r < .4$) จำนวน 4 คู่ และปานกลาง ($.4 < r < .6$) จำนวน 9 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC) และสถานภาพ (STA) ($r = .567$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF) และผลกระทบ (IMPA) ($r = .121$) และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก)

จากตัวแปรสังเกตได้ภายในนอกทั้ง 6 ตัวแปร พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสถานภาพ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด หมายความว่าหากบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง จะทำให้สถานภาพของตนเองสูงด้วย และในทำนองเดียวกันคือถ้าบุคลากรมีสถานภาพสูง จะทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงขึ้นเช่นกัน เนื่องจากองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในการตัดสินใจ จะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้มีสถานภาพสูงขึ้น

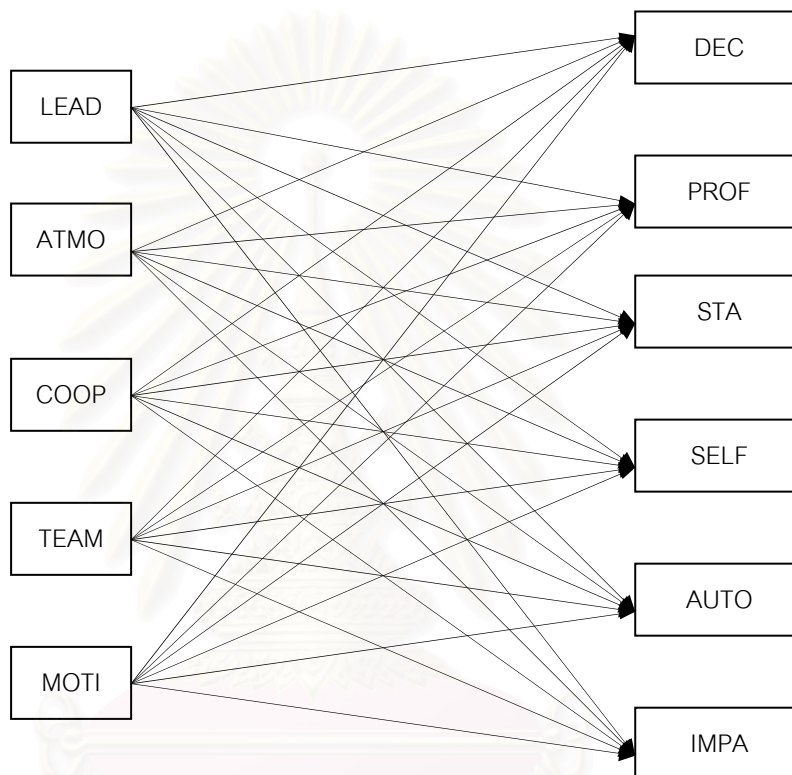
กล่าวโดยสรุปได้ว่าในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ ขนาดความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) ทิศทางของความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันคือทิศทางทางบวก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรอิสระแต่ละคู่ มีค่าไม่เกิน .80 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรอิสระของข้อมูลชุดนี้ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่ามีค่าเท่ากับ 2623.853 ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าใกล้ 1 (.910) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

3.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

โมเดลแสดงอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (ตามรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe) ที่มีต่อพลังอำนาจครู (ตามแนวคิดมิติด้านผลลัพธ์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูของ Short และ Rinehart) ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลในการวิจัยครั้งนี้



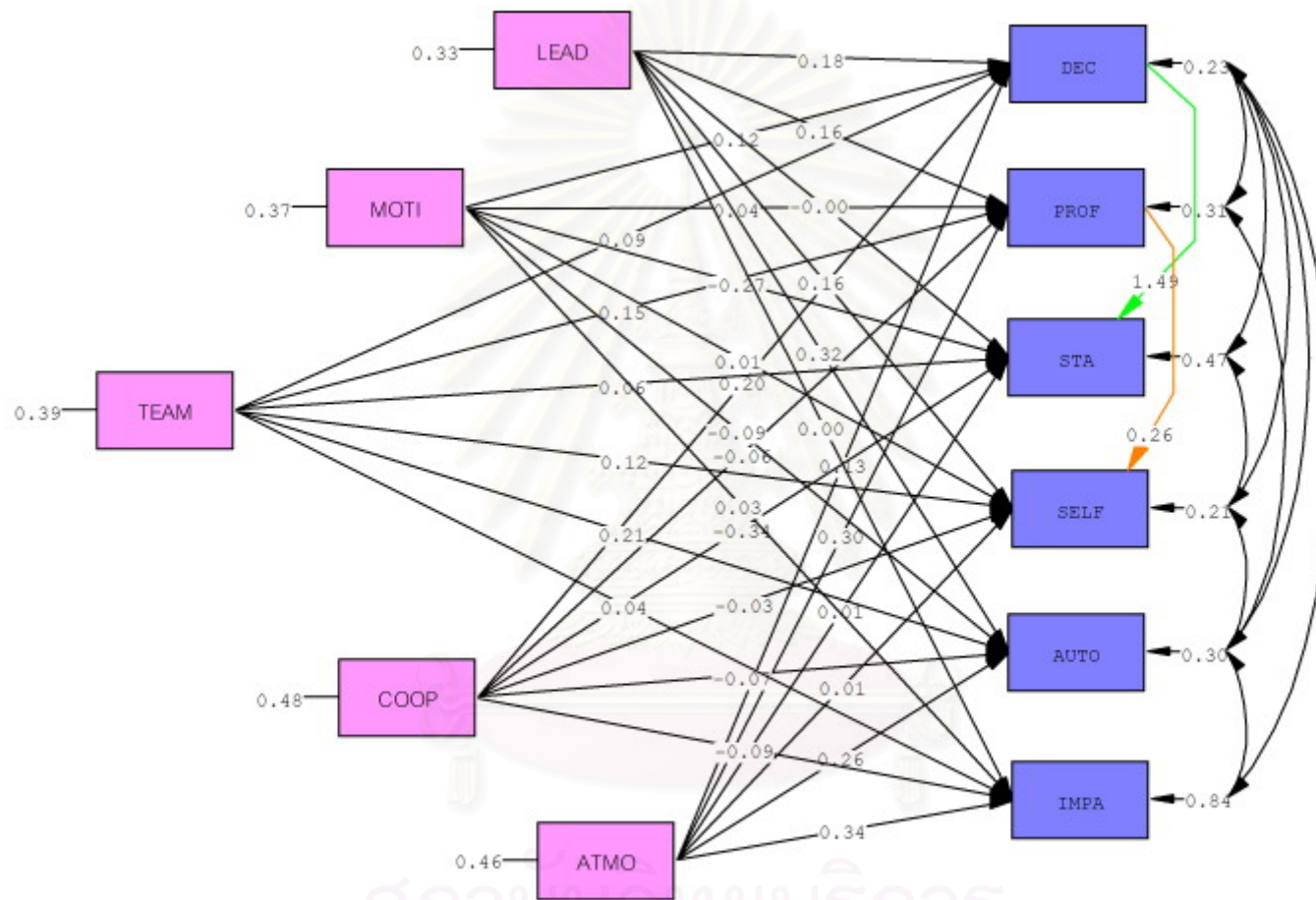
แผนภาพที่ 10 โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูจากแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อวิเคราะห์โมเดลโดยกำหนดว่าความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.53 ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น พบว่าโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 564.38 ที่องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 25 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-value) เท่ากับ 0.00 โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.807

และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.490 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.107

จากตารางทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานขั้นแรกไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงต้องปรับโมเดล ผู้วิจัยปรับโมเดลโดยการพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่เสนอโดยโจเรสกอกและซอร์บอม (Joreskog & Sorbom, 1989 อ้างถึงใน Bollen, 1989) เป็นค่าความคาดหวังในการลดลงของค่าไค-สแควร์ เมื่อค่าพารามิเตอร์ที่กำหนดค่าให้ถูกกำหนดให้เป็นอิสระค่าไค-สแควร์ ที่ลดลงจริงอาจจะมากกว่าที่คาดหวังไว้แต่ไม่ควรจะน้อยกว่า และยิ่งความกลมกลืนของฟังก์ชันดีขึ้นเท่าไร ค่าดัชนีปรับค่าก็จะมากขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากค่าระดับความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ของไค-สแควร์ ลดลง Joreskog & Sorbom (1989) ได้ให้คำแนะนำว่าควรปรับรูปแบบโดยการกำหนดให้พารามิเตอร์ที่มีดัชนีปรับรูปแบบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ละหนึ่งตัว ในแต่ละขั้นตอนการปรับ โดยพิจารณาจากตัวที่มีค่าสูงสุดก่อน แต่ก็ไม่จำเป็นต้องทำตามพารามิเตอร์ตัวนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพจริง (Substantive) แม้จะมีดัชนีปรับค่าสูงก็ไม่ควรกำหนดให้เป็นอิสระ แต่ควรพิจารณากำหนดพารามิเตอร์ที่สอดคล้องกับสภาพจริงให้เป็นอิสระ แม้จะมีดัชนีปรับค่าที่น้อยกว่าก็ตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำดัชนีปรับค่าตัวที่มีค่ามากที่สุดเข้ามาพิจารณาก่อนทีละตัว เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ขั้นตอนแบบไปข้างหน้า (Forward Stepwise Analysis) ในการวิเคราะห์ถดถอย และในขณะเดียวกันก็ได้พิจารณาถึงสภาพที่เป็นจริงตามทฤษฎีไปพร้อมกันด้วย ได้โมเดลแสดงอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ดังแสดงในแผนภาพที่ 11

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Chi-Square=4.33, df=14, P-value=0.99317, GFI=1.00 AGFI=0.99, RMR=0.005

แผนภาพที่ 11 โมเดลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ตัวแปรผล	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC)			ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF)			สถานภาพ (STA)			ความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF)			ความเป็นอิสระ (AUTO)			ผลกระทบ (IMPA)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวแปรสาเหตุ																		
การสร้างภาวะผู้นำ (LEAD)	.18*	-	.18*	.16*	-	.16*	.27*	.27*	-.003	.20*	.04*	.16*	.32*	-	.32*	.003	-	.003
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.07)	(.09)	(.09)	(.06)	(.02)	(.05)	(.07)		(.07)	(.11)		(.11)
การสร้างแรงจูงใจ (MOTI)	.12	-	.12	.04	-	.04	-.09	.18	-.27*	.001	.01	-.01	-.09	-	-.09	-.03	-	-.03
	(.07)		(.07)	(.08)		(.08)	(.08)	(.10)	(.10)	(.07)	(.02)	(.06)	(.08)		(.08)	(.13)		(.13)
การสร้างทีมงาน (TEAM)	.09	-	.09	.15*	-	.15*	.19*	.13	.06	.16*	.04	.12	.21*	-	.21*	.04	-	.04
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.08)	(.10)	(.09)	(.06)	(.02)	(.06)	(.07)		(.07)	(.12)		(.12)
การส่งเสริมความร่วมมือ (COOP)	.20*	-	.20*	-.06	-	-.06	-.05	.29*	-.34*	-.04	-.02	-.03	-.07	-	-.07	-.09	-	-.09
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.08)	(.10)	(.10)	(.06)	(.02)	(.06)	(.07)		(.07)	(.12)		(.12)
การสร้างบรรยากาศ (ATMO)	.13*	-	.13*	.30*	-	.30*	.18*	.19	-.01	.07	.08*	-.01	.26*	-	.26*	.35*	-	.35*
	(.06)		(.06)	(.07)		(.07)	(.08)	(.10)	(.09)	(.06)	(.02)	(.06)	(.07)		(.07)	(.12)		(.12)
ค่าสถิติ																		
ไค-สแควร์ = 4.336	df = 14	p = .993	GFI = .1.00	AGFI = .99	RMR = .005													
สมการโครงสร้างตัวแปร																		
	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA												
R SQUARE	.404	.261	.123	.235	.283	.042												

*p<.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าหลังปรับโมเดลโดยการพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Indices) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.336 ที่องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 14 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-value) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 0.309 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่าก็ถือว่าโมเดลที่ตรวจสอบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาย สว่างเนตร, 2535) และเมื่อพิจารณาจากค่าระดับความมีนัยสำคัญ พบว่ามีค่ามากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน ค่า GFI เท่ากับ 1 ค่า AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า RMR มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรผลของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF) สถานภาพ (STA) ความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF) ความเป็นอิสระ (AUTO) และผลกระทบ (IMPA) ตามตารางที่ 18 พบว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างบรรยากาศ เป็นบวก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .18, .12, .09, .20 และ .13 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสร้างภาวะผู้นำ การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ แสดงว่า เมื่อโรงเรียนเน้นกระบวนการด้านการสร้างภาวะผู้นำ ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่ครูมากขึ้น จะมีผลให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน และการสร้างบรรยากาศ เป็นบวก และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการส่งเสริมความร่วมมือ เป็นลบ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .16, .04, .15, .30 และ -.06 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและ การสร้างบรรยากาศ แสดงว่า เมื่อโรงเรียนให้การส่งเสริมด้านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและสร้างบรรยากาศในการทำงาน จะมีผลให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น

ตัวแปรสถานภาพ (STA) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน และการสร้างบรรยากาศ เป็นบวก และได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความร่วมมือ เป็นลบ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .27, .19, .18 -0.09 และ -.05 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ แสดงว่า เมื่อโรงเรียนส่งเสริมกระบวนการด้านการสร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงานและบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้มากขึ้น จะมีผลให้ครูรับรู้ว่าคุณภาพดีขึ้น นอกจากนี้ตัวแปรสถานภาพยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยได้รับอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .27 .18, .13, .29 และ .19 ตามลำดับโดยตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรสถานภาพ คือการสร้างภาวะผู้นำ และการส่งเสริมความร่วมมือ แสดงว่าถ้าโรงเรียนส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ และความร่วมมือ จะทำให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและส่งผลให้ครูรับรู้ว่าคุณภาพที่ดีขึ้น โดยอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ .27, -.09, .19, -.05 และ .18 ตามลำดับ

ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างทีมงาน เป็นบวก และได้รับอิทธิพลจากการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ เป็นลบ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .16, .12, -.01, -.03 และ -.01 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสร้างภาวะผู้นำ แสดงว่า ถ้าโรงเรียนสร้างภาวะผู้นำ จะส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรผ่านตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยได้รับอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .04, .01, .04, -.02 และ .08 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ แสดงว่าถ้าโรงเรียนส่งเสริมทางด้านการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ จะทำให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นและเป็นผู้นำในงานที่ตนถนัด ทำงานร่วมกันด้วยดี ทำให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงส่งผลให้ครูรู้สึกมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น โดยอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ .20, .001, .16, -.04 และ .07 ตามลำดับ

ตัวแปรความเป็นอิสระ (AUTO) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน และการสร้างบรรยากาศ เป็นบวก และได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจ (MOTI) และการส่งเสริมความร่วมมือ เป็นลบ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .32, .21, .26, -.09 และ -.07 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรความเป็นอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ แสดงว่า เมื่อโรงเรียนส่งเสริมกระบวนการด้านการสร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงานและบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้มากขึ้น จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกเป็นอิสระมากขึ้น

ตัวแปรผลกระทบ (IMPA) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน และการสร้างบรรยากาศ เป็นบวก และได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความร่วมมือ เป็นลบ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .003, .04, .35, -.03 และ -.09 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือการสร้างบรรยากาศ แสดงว่าเมื่อโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้ดีขึ้น จะทำให้ครูรู้สึกกว่าตัวเองมีผลกระทบต่องาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและนักเรียนมากขึ้น

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R SQUARE) ของตัวแปรผลทั้ง 6 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEC) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PROF) สถานภาพ (STA) ความเชื่อมั่นในตนเอง (SELF) ความเป็นอิสระ (AUTO) และผลกระทบ (IMPA) มีค่าเท่ากับ .404, .261, .123, .235, .283 และ .042 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ได้ร้อยละ 40, 27, 19, 16, 29 และร้อยละ 4 ตามลำดับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประเภทการวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 28 โรงเรียน รวม 430 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีระดับที่เปิดสอน (สังกัดเดิม) และเขตพื้นที่การศึกษา (สังกัดใหม่) เป็นระดับชั้น (Strata) และครูเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีนำแบบสอบถามไปส่งและรับกลับด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 456 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.2 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 500 ฉบับ โดยคัดแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์พร้อมวิเคราะห์ได้ 430 ฉบับ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรพลังอำนาจครูตามแนวคิดของ Short และ Rinehart ซึ่งมี 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ระดับที่สอน และระยะเวลาในการรับราชการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถาม School Participant Empowerment Scale ของ Paula M. Short และ James S. Rinehart

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนแรก วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐานโดยวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่อเนื่องที่ใช้ในการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตของพลังอำนาจครุที่มีตัวแปรภูมิหลังแตกต่างกัน ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครุ โดยวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลและวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งครูผู้สอน โดยสอนในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด และระยะเวลาในการรับราชการอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาพบว่าโดยเฉลี่ยสถานศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศให้แก่กลุ่มตัวอย่างในระดับมาก และโดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับมาก และรับรู้ว่าคุณภาพด้านสถานภาพและผลกระทบในระดับปานกลาง โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณภาพด้านพลังอำนาจด้านผลกระทบ แตกต่างกันไปค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาในส่วนของคุณภาพเพียงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน ยกเว้นตัวแปรพลังอำนาจด้านผลกระทบมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่าตัวแปรพลังอำนาจด้านผลกระทบจะมีลักษณะการกระจายของข้อมูลมากกว่าตัวแปรอื่นๆ เช่นเดียวกัน ในส่วนของค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่งมีค่าค่อนข้างต่ำและเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตของพลังอำนาจครุที่มีตัวแปรภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครุจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่ คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจตามการรับรู้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน ส่วนผลการเปรียบเทียบพลังอำนาจครุ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอน และระยะเวลาในการรับราชการ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครุ

3.1 การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 55 คู่ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 53 คู่ และ 2 คู่ ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของค่าสหสัมพันธ์ทั้งหมด ขนาดความสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 < r < .6$) ทิศทางของความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกันคือทิศทางทางบวก โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครุ

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 11 ตัวแปร โดยแบ่งเป็นตัวแปรสาเหตุ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรผล 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 4.336 ที่องศาอิสระเท่ากับ 14 ระดับความมีนัยสำคัญ (P-value) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.005 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R SQUARE) ของตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ และผลกระทบ มีค่าเท่ากับ .404, .261, .123, .235, .283 และ .042

ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบได้ร้อยละ 40, 26, 12, 24, 28 และร้อยละ 4 ตามลำดับ

ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .18, .20 และ .13 ตามลำดับ

ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .16, .15 และ .30 ตามลำดับ

ตัวแปรสถานภาพ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -.27 และ -.34 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ โดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .27, .19 และ .18 ตามลำดับ

ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 และ .15 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศโดยส่งผ่านตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .04 และ .08 ตามลำดับ

ตัวแปรความเป็นอิสระ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานและการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .32, .21 และ .26 ตามลำดับ

ตัวแปรผลกระทบ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างบรรยากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .34

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครู พบว่าพลังอำนาจครูจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน โดยครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทรับรู้ว่ามีพลังอำนาจสูงกว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ น้อยสุขชี (2540) ที่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีระดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการนักเรียนแตกต่างกัน โดยครูที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการนักเรียนมากกว่าครูที่จบการศึกษาต่ำกว่า อาจเป็นเพราะว่าครูที่จบการศึกษาสูงกว่ามักจะได้รับการยอมรับในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การเป็นผู้นำในการทำงานมากกว่า จึงทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถควบคุมและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เชื่อว่าตนได้รับการสนับสนุน ยอมรับและมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้รู้สึกว่าตนมีพลังอำนาจมากกว่าครูที่จบการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของ Conger and Kanungo (1988) ที่เชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมมีพลังอำนาจที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารมีพลังอำนาจสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำพูน เอกจัน (2542) ที่พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความมีอิสระจากงานมากกว่าครูผู้สอน และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารได้รับความพึงพอใจในงานมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของพลังอำนาจครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับที่สอนและระยะเวลาในการรับราชการ ไม่แตกต่างกัน

2. จากการศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู สามารถอภิปรายรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 สถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาจากตารางค่าอิทธิพล พบว่าการส่งเสริมความร่วมมือส่งอิทธิพลทางตรงต่อสถานภาพมีค่าเป็นลบ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อสถานภาพโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเป็นบวก เนื่องจาก การที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร อาจทำให้ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือเมื่อมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้บริหารก็ไม่กล้าทักท้วง เนื่องจากคิดว่าตนเองอาจมีความรู้ในด้านการบริหารไม่ดีพอเท่าผู้บริหารหรืออยู่ในสถานภาพที่ด้อยกว่า จึงทำให้ครูรู้สึกว่าสถานภาพของตนเองลดลง แต่เมื่อโรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร โดยในขณะเดียวกันก็ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่นๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่องานสอนของตนจะทำให้ครูกล้าที่จะแสดง

ความคิดเห็นมากขึ้น เนื่องจากงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองโดยตรง จึงมีความรู้ในระดับที่กล้าแสดงความคิดเห็นแม้ว่าความคิดเห็นดังกล่าวจะแตกต่างจากผู้บริหาร และเมื่อแสดงความคิดเห็นแล้วได้รับการยอมรับก็รู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการยกย่องในภูมิความรู้ จึงส่งผลให้ครุ มีสถานภาพสูงขึ้น

2.2 ความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจากตารางค่าอิทธิพล จะเห็นว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งคู่ แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย ให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผล จึงทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และในขณะเดียวกันหากโรงเรียนส่งเสริมภาวะผู้นำพร้อมด้วยการให้โอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งได้รับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานสอนก็จะยิ่งส่งผลให้ครุมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ แนวคิดของ Scott และ Jaffe (Scott & Jaffe, 1991) ที่ว่ากระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจคือการกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามแนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของ Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ ผู้ปฏิบัติจะมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รับรู้ในสมรรถนะของตนเอง มีความแข็งแกร่งและเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

2.3 สถานภาพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศโดยส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาจากตารางค่าอิทธิพล พบว่าการสร้างบรรยากาศส่งอิทธิพลทางตรงต่อสถานภาพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการสร้างบรรยากาศเป็นการให้ความสมดุลระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระ ในการทำงานรวมถึงการยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ความพอดีในการให้โอกาสและความเสมอภาคสำหรับทุกคนในองค์กร ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน ไม่มีใครได้รับโอกาสและการยกย่องให้เกียรติมากกว่าคนอื่น ๆ จึงทำให้การสร้างบรรยากาศไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสถานภาพของครุ แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าส่งผลให้ครุ มีสถานภาพสูงขึ้น เพราะการบริหารบุคลากรบนพื้นฐานการให้โอกาสและความเสมอภาคนั้นถึงแม้ทุกคนต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น แต่ก็มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสในการแสดงศักยภาพและความสามารถ จึงส่งผลให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยข้อค้นพบที่ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของประวิต เอราวรรณ์ (2539) ที่ศึกษาปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครู พบว่า ปัจจัยที่สำคัญคือต้องให้อิสรภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยกย่อง ยอมรับ ให้ขวัญกำลังใจและรางวัล ให้เกียรติและไว้วางใจ ยอมรับความผิดพลาดในการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานภาพครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดปิรามิดอำนาจ ของเทรซี (Tracy, 1990) ซึ่งกำหนดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนหนึ่งว่า ผู้บริหาร ควรให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยให้โอกาสในการตัดสินใจ ยอมรับข้อผิดพลาด โดยผู้บริหาร พร้อมทั้งจะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน

3. ในด้านของโมเดลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรทั้งหมด 11 ตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมดประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุ 5 ตัวแปร และตัวแปรผล 6 ตัวแปร เป็นโมเดลที่มีเส้นทาง อิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลครบทุกเส้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างตัวแปรได้น้อย ดังนั้นในการวิจัย นักวิจัยควรเลือกโมเดล แบบประหยัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งเป็นโมเดลที่มีเส้นทางอิทธิพลน้อย แต่สามารถอธิบาย ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรได้มาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนี้

1. จากการศึกษ พบว่า ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทจะรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีพลังอำนาจ มากกว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นโรงเรียนควรเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันมากขึ้นเพื่อครูและบุคลากรจะได้กล้าคิด กล้าทำ สามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านกระบวนการ พบว่าการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศมีความสัมพันธ์กันสูงสุด การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ดังนั้นโรงเรียนควรส่งเสริมทางด้านความร่วมมือและการสร้างบรรยากาศไปพร้อมๆกัน โดยเน้นด้านการสร้างภาวะผู้นำในระดับพอเหมาะ เพื่อไม่ให้มีผลกระทบ ต่อความร่วมมือและบรรยากาศในการทำงาน สำหรับในด้านผลลัพธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสถานภาพมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อให้ครูมีสถานภาพสูงขึ้น

3. จากการวิเคราะห์โมเดลแสดงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารและหัวหน้างานควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้านของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามทฤษฎีรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Scott และ Jaffe และแนวคิดมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Short และ Rinehart เนื่องจากทั้งสองแนวคิดทฤษฎีนี้จำแนกการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่จากผลการวิจัย พบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลทั้ง 6 ตัวแปร ได้ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงควรศึกษาทฤษฎีองค์การใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อคัดเลือกตัวแปรมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลได้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์กลุ่มพหุ เช่น ในการศึกษาเปรียบเทียบพลังอำนาจจำแนกตามภูมิภาค หรือระหว่างครูในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑลและต่างจังหวัด เพื่อจะได้ศึกษาโมเดลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครูว่าแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ควรศึกษาวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับลักษณะของพลังอำนาจครู เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมพลังอำนาจ ให้ครูมีพลังอำนาจมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติกำจร กุศล. (2543). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคนบดิสสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตรศิริ ชันเงิน. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีวิเคราะห์เมตต้า : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 25(2-3): 82-102.
- จิรวรรณ นาคพัฒน์. (2547). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการออกแบบและจัดการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ. (2547). คุณสมบัติของตัวประมาณค่าความเข้มของอิทธิพล : การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมและทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร พวงไธสง. (2546). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำวิจัย พฤติกรรมการทำวิจัย และคุณภาพงานวิจัย ของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทวี พรหมมินดี. (2544). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการ
ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรทิน ขำภีรัฐ. (2548). การพัฒนา การตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล
สมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิธีวิทยาการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป ปิ่นทอง. (2544). การพัฒนาโมเดลลิสม์จรรยาบรรณนักวิจัยของนิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปुरुชัย เปี่ยมสมบุญ. (2529). จริยธรรมในงานวิจัยประเมินผล : การวิจัยประเมินผล.
กรุงเทพมหานคร : หจก. การพิมพ์พระนคร : 113-129.
- พินดา วราสุนันท์. (2547). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการเรียน
การสอนแบบบูรณาการสิ่งแวดล้อมศึกษาของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ วิเชียรสวรรณ์. (2539). แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ.
กรุงเทพฯ: เดอะบุ๊กส์
- พิสมัย ฉายแสง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตนา ลือวานิช. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุขภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์พรีนติ้งเซนเตอร์.
- ลำพูน เอกจลิน. (2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ แสงประทุม. (2547). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวะพร ภูพันธ์. (2548). *ปัจจัยที่เป็นสาเหตุและผลของความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ น้อยสุขชี. (2540). *ความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ การมีส่วนร่วม ของครูในการตัดสินใจสั่งการ และขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- แสงวง จันท์ถนอม. (2538). *ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยาย โอกาสทางการศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2548). *สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร เทียนงาม. (2539). *โมเดลสมรรถภาพการวิจัย : การวิเคราะห์ด้วยลิสเรล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุธิมา เทียนงาม.(2546). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา ททรัพย์เสถียร. (2546). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ชุนจันดี. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวยพร ตันมุขกุล. พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพพยาบาล. พยาบาลสาร 24 (มกราคม-มีนาคม 2540) : 1-9.
- อวยพร เรืองตระกูล. (2544). การพัฒนาและวิเคราะห์คุณภาพของวิธีการวัดคะแนนพัฒนาการตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิมและทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิพร ทองหล่อ. (2546). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ โพธิตาปะนะ. (2543). อิทธิพลของวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. การเสริมสร้างพลังบุคคลในองค์กร. วารสารครุศาสตร์. ปีที่ 33 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม - ตุลาคม 2547 หน้า 96-103.
- อารี แดงผดุง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2532). วิถีวิเคราะห์ตัวประกอบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

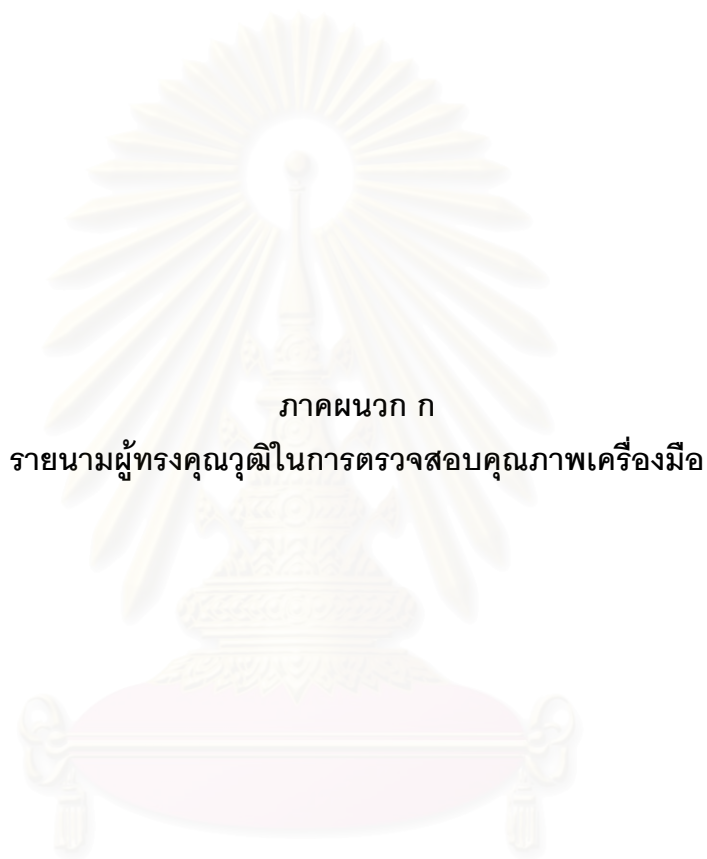
- Bishop, L.R. *Exemplary School : A Focus on Visionary Leadership and Teacher Empowerment*. Doctoral dissertation, Department of Education, College of Education, College of Education, University of Houston, 1994.
- Bogler, R. and Somech, A.(2004). *Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools*. ScienceDirect-Teaching and Teacher Education
- Clifford, P.G. *The myth of empowerment, Nursing Administration Quarterly* 16 (Spring 1992) : 1-5
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice*. *Academy Management Review*, 13(3): 471-482.
- Fleming, S. *Leadership for Teacher Empowerment : the Relationship between the Communication Skills of Principals, Transformational Leadership and the Empowerment of Teacher*. Doctoral dissertation, Department of Education Administration, Graduate School, University of New Orleans, 1996.
- Galen, H. (2005). *Restoring Teacher Empowerment: A Possible Antidote for Current Educational Challenges*. *The delta Kappa Gamma Bulletin* 71 no.3. pp. 31-6
- Gibson, C.H, (1991). *A concept analysis of empowerment*. *Journal of Advanced Nursing*. 16(3). 354-361.
- Gibson, C. H. (1995). *The process of empowerment in mothers of chronically ill children*. *Journal of Advanced Nursing*, 21: 1201-1210.
- Gomez, C., & Rosen, B. (2001). *The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee*. *Group & Organization Management*, 26(1): 53-70.
- Kanter, R.M. (1979). *Power failure in management circuits*. *Harvard Business Review*, 57 : 65-75.
- Kanter, R.M. (1983). *The change masters corporate entrepreneurs at work*. London : Louledge.
- Kinlaw. D.C. (1995). *The practice of empowerment : Making the most of human competence*. United state of America : Gower Publishing Limited.

- Maeroff, G.I. *The Empowerment of Teacher*. New York : Teacher College Press, 1988.
- Merriam Webster Online Dictionary. (2005). Available from : <http://www.m-w.com>
[September 18, 2005].
- Scott, C.D. & Jaffe, D.T. *Empowerment : Building a Committed Workforce*. California : Kogan Page, 1991.
- Scott, C.D. & Jaffe, D.T. *Empowerment : A Practical Guide for Success*. Hudson Institute, Workforce, 2000.
- Scribner, J.P., Truell, A.D., Hager, D.R., and Srichai, S. (2001). *An Exploratory Study of Career and Technical Education Teacher Empowerment: Implications for School Leaders*. Journal of Career and Technical Education.
- Short, P.M., and Rinehart, J. S. (1992). *Participant empowerment scale : Assessment of the level of participant empowerment in the school*. Educational and Psychological Measurement, 54, 951-960.
- Stewart, A. M. *Empowering people*. Singapore : Pitman Publishing, 1994.
- Tebbitt, B. V. (1993). *Demystifying organizational empowerment*. Journal of Nursing Administration, 23 (January 1993) : 18-23.
- Thomas, K. W., & Velhouse, B. A. (1990). *Cognitive element of empowerment*. Journal of Nursing Administration, 23(1):18-23.
- Tracy, D. *10 steps to empowerment : A common-sense guide to managing people*. New York : William Morrow and Company, 1990.
- Webster, M. *New collegiate dictionary*. Springfield Mass : GXC Merison, 1988.
- Worrell, J.D. Holloway, N., and Ney, P. *The RN-BSN student : Developing a model of empowerment*. Nursing Education. 35 (March 1996) : 127-130.
- Yueh-Yun, Wu. *Relation ships among teachers' perceptions of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment in public schools*. Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University, 1994.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิติวงศ์
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์สุกฤษฎี วงแวงน้อย
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เรียน ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 และ เขต 2 ทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวสถาพร บุตรไสย เป็นนิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู” ซึ่งอยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล ในฐานะที่ท่านเป็นครู จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้และกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะกรุณาได้

ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกตอนจักเป็นพระคุณยิ่ง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

(นางสาวสถาพร บุตรไสย)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อขอทราบรายละเอียดบางประการเกี่ยวกับตัวท่าน ในด้านของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู

“ผู้วิจัยมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีความจำเป็นต้องขอความกรุณาให้ท่านโปรดตอบกลับโดยเร็วที่สุด จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง”

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความและเติมค่าลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 3.ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ตำแหน่งหน้าที่

<input type="checkbox"/> 1. ครูผู้สอน	<input type="checkbox"/> 2. ผู้บริหาร
<input type="checkbox"/> 3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
5. ระดับที่สอน

<input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษา
<input type="checkbox"/> 3. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
6. ระยะเวลาในการรับราชการปี

สถาบันนวัตกรรมการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความว่าโรงเรียนส่งเสริมพลังอำนาจด้านต่างๆ แก่ท่านระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสร้างภาวะผู้นำ					
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถดำเนินงานและตัดสินใจอย่างมีอิสระเสมอ					
2. โรงเรียนกระตุ้นให้ท่านวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เป็นหัวหน้างานในงานหรือโครงการที่ท่านถนัด					
4. โรงเรียนกระตุ้นให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรหรือแกนนำในการอบรม					
5. โรงเรียนส่งเสริมภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน					
การสร้างแรงจูงใจ					
6. โรงเรียนพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่าง บริสุทธิ์ ยุติธรรม					
7. โรงเรียนยกย่องชมเชย ประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ประชุมหรือให้บุคคลทั่วไปทราบ					
8. โรงเรียนให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
9. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความต้องการอย่างเหมาะสม					
10. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการอบรมให้ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน					
11. โรงเรียนแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน					
12. โรงเรียนให้โอกาสท่านกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสร้างทีมงาน					
13. โรงเรียนจัดระบบการทำงานให้แต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบโครงการร่วมกันติดต่อประสานงานกันได้อย่างสะดวก					
14. โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มสาระประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อคิดวิธีการอันหลากหลายพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม					
15. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันโดยหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผย					
16. โรงเรียนสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรที่กลุ่มสาระของท่านต้องการอย่างเหมาะสมและตามลำดับความสำคัญ					
17. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอแก่ท่านสำหรับการจัดทำโครงการ					
18. โรงเรียนสร้างความรัก ความศรัทธาและความผูกพันต่อโรงเรียนให้แก่บุคลากร					
การส่งเสริมความร่วมมือ					
19. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำไปสู่ความเห็นพ้องต้องกัน					
20. โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา					
21. โรงเรียนแจ้งนโยบายการบริหารงานแก่ท่านอย่างชัดเจน					
22. โรงเรียนจัดระบบสารสนเทศให้แต่ละแผนกมีความเข้าใจตรงกัน					
23. ก่อนการดำเนินงานมีการชี้แจงหน้าที่และรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน					
การสร้างบรรยากาศ					
24. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25. ผู้บริหารและบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ เพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ					
26. โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
27. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านดำเนินการสอนอย่างอิสระโดยมีผู้คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอน					
28. ปริมาณงานสอนและงานพิเศษที่โรงเรียนมอบหมายเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน					
29. ท่านได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับพลังอำนาจครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความตามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในด้านต่าง ๆ จากโรงเรียน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน โดยกำหนดระดับความรู้สึกดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ท่านมีความรู้สึก ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ข้าพเจ้าได้สอนในวิชาที่ข้าพเจ้าเลือก					
2. ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของทีมพัฒนา					
3. ข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียน					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณมีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการที่สำคัญสำหรับนักเรียน					
5. ข้าพเจ้าเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน					
6. ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานกับครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนของข้าพเจ้า					
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
7. ข้าพเจ้ามีโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ/ชำนาญการ					
8. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่ามีโอกาสพัฒนาตนเองจากการสอนนักเรียนในแต่ละวัน					
สถานภาพ					
10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง					
11. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องให้เป็นมืออาชีพ					
12. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่อง/เคารพจากเพื่อนร่วมงาน					
13. ผู้บริหาร ครูคนอื่น ๆ และบุคลากรในโรงเรียนขอคำแนะนำจากข้าพเจ้า					
14. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้สอนครูคนอื่น ๆ					
15. ข้าพเจ้ามีโอกาสสอนครูคนอื่น ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม/ความคิดใหม่ๆ					

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นในตนเอง					
16. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผล					
17. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตัวเองเป็นผู้มีประสิทธิภาพมาก					
18. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองกำลังให้พลังเสริมอำนาจแก่นักเรียน					
19. ข้าพเจ้ามีพื้นฐานความรู้ที่ดีในวิชาที่ข้าพเจ้าสอนอยู่					
20. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในสิ่งที่ทำ					
21. ข้าพเจ้ารับรู้ว่าตัวข้าพเจ้าเองแตกต่างจากครูคนอื่นๆ					
ความเป็นอิสระ					
22. ข้าพเจ้ามีการควบคุมตารางประจำวันเองทั้งหมด					
23. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเลือกว่าจะสอนอะไร					
24. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร					
25. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางเวลาของตัวเองได้					
26. ข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจควบคุมและแก้ปัญหางานที่ได้รับมอบหมาย					
ผลกระทบ					
27. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีผลกระทบต่อการค้าเงินงานต่างๆ ของโรงเรียน					
28. ข้าพเจ้ารับรู้ว่าตนเองมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียนของโรงเรียน					
29. ข้าพเจ้ารับรู้ว่าตนเองมีผลกระทบต่อครูคนอื่นๆ และนักเรียน					

☆☆☆ ๒๕๖๕-๒๕๖๕-๒๕๖๕-๒๕๖๕-๒๕๖๕-๒๕๖๕-๒☆☆☆☆

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

ตอนที่ 2

ข้อคำถาม	การพิจารณาความสอดคล้อง			I.O.C
	+1	0	-1	
การสร้างภาวะผู้นำ				
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถดำเนินงานและตัดสินใจอย่างมีอิสระเสมอ	5	-	-	1.00
2. โรงเรียนกระตุ้นให้ท่านวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	-	-	1.00
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เป็นหัวหน้างานในงานหรือโครงการที่ท่านถนัด	4	1	-	0.80
4. โรงเรียนกระตุ้นให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรหรือแกนนำในการอบรม	5	-	-	1.00
5. โรงเรียนส่งเสริมภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน	5	-	-	1.00
การสร้างแรงจูงใจ				
6. โรงเรียนพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่าง บริสุทธิ์ ยุติธรรม	5	-	-	1.00
7. โรงเรียนยกย่องชมเชย ประชาสัมพันธ์ ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ประชุมหรือให้บุคคลทั่วไปทราบ	5	-	-	1.00
8. โรงเรียนให้ความใส่ใจในเรื่องสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	5	-	-	1.00
9. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามความต้องการอย่างเหมาะสม	5	-	-	1.00
10. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการอบรมให้ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน	5	-	-	1.00
11. โรงเรียนแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	5	-	-	1.00
12. โรงเรียนให้โอกาสท่านกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานได้ตามความต้องการและเหมาะสม	5	-	-	1.00
การสร้างทีมงาน				
13. โรงเรียนจัดระบบการทำงานให้แต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบโครงการร่วมกันติดต่อประสานงานกันได้อย่างสะดวก	5	-	-	1.00
14. โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มสาระประชุมวิเคราะห์ปัญหาเพื่อคิดวิธีการอันหลากหลาย พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม	5	-	-	1.00
15. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันโดยหาหรือและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผย	5	-	-	1.00
16. โรงเรียนสนับสนุนการจัดหาทรัพยากรที่กลุ่มสาระของท่านต้องการอย่างเหมาะสมและตามลำดับความสำคัญ	5	-	-	1.00

ข้อคำถาม	การพิจารณาความ สอดคล้อง			I.O.C
	+1	0	-1	
17. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอแก่ท่านสำหรับ การจัดทำโครงการ	5	-	-	1.00
18. โรงเรียนสร้างความรัก ความศรัทธาและความผูกพันต่อโรงเรียนให้แก่บุคลากร	4	1	-	0.80
การส่งเสริมความร่วมมือ				
19. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารทั้งเป็นทางการและไม่ เป็นทางการเพื่อนำไปสู่ความเห็นพ้องต้องกัน	5	-	-	1.00
20. โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแนะนำการปฏิบัติงาน แก่ผู้บังคับบัญชา	5	-	-	1.00
21. โรงเรียนแจ้งนโยบายการบริหารงานแก่ท่านอย่างชัดเจน	5	-	-	1.00
22. โรงเรียนจัดระบบสารสนเทศให้แต่ละแผนกมีความเข้าใจตรงกัน	4	1	-	0.80
23. ก่อนการดำเนินงานมีการชี้แจงหน้าที่และรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ให้เข้าใจตรงกัน	5	-	-	1.00
การสร้างบรรยากาศ				
24. ผู้บริหารสามารถเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1	-	0.80
25. ผู้บริหารและบุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ เพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันเป็นประจำ	5	-	-	1.00
26. โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	5	-	-	1.00
27. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านดำเนินการสอนอย่างอิสระโดยมีผู้คอยให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการสอน	4	1	-	0.80
28. ปริมาณงานสอนและงานพิเศษที่โรงเรียนมอบหมายเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน	4	1	-	0.80
29. ท่านได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน	4	1	-	0.80

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

ตอนที่ 3

ข้อคำถาม	การพิจารณาความ สอดคล้อง			I.O.C
	+1	0	-1	
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
1. ข้าพเจ้าได้สอนในวิชาที่ข้าพเจ้าเลือก	5	-	-	1.00
2. ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของทีมพัฒนา	5	-	-	1.00
3. ข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียน	5	-	-	1.00
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการที่สำคัญสำหรับนักเรียน	5	-	-	1.00
5. ข้าพเจ้าเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน	4	1	-	0.80
6. ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานกับครูคนอื่นๆในโรงเรียนของข้าพเจ้า	5	-	-	1.00
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
7. ข้าพเจ้ามีโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ/ชำนาญการ	5	-	-	1.00
8. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5	-	-	1.00
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่ามีโอกาสพัฒนาตนเองจากการสอนนักเรียนในแต่ละวัน	3	2	-	0.60
สถานภาพ				
10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง	5	-	-	1.00
11. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องให้เป็นมืออาชีพ	4	1	-	0.80
12. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่อง/เคารพจากเพื่อนร่วมงาน	5	-	-	1.00
13. ผู้บริหาร ครูคนอื่นๆ และบุคลากรในโรงเรียนขอคำแนะนำจากข้าพเจ้า	5	-	-	1.00
14. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้สอนครูคนอื่นๆ	3	2	-	0.60
15. ข้าพเจ้ามีโอกาสสอนครูคนอื่นๆเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม/ความคิดใหม่ๆ	5	-	-	1.00
ความเชื่อมั่นในตนเอง				
16. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผล	5	-	-	1.00
17. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตัวเองเป็นผู้มีประสิทธิภาพมาก	5	-	-	1.00
18. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองกำลังให้พลังเสริมอำนาจแก่นักเรียน	4	1	-	0.80
19. ข้าพเจ้ามีพื้นฐานความรู้ที่ดีในวิชาที่ข้าพเจ้าสอนอยู่	5	-	-	1.00
20. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในสิ่งที่ทำ	5	-	-	1.00
21. ข้าพเจ้ารับรู้ว่าคุณเองแตกต่างจากครูคนอื่นๆ	3	2	-	0.60

ข้อคำถาม	การพิจารณาความ สอดคล้อง			I.O.C
	+1	0	-1	
ความเป็นอิสระ				
22. ข้าพเจ้ามีการควบคุมตารางประจำวันเองทั้งหมด	5	-	-	1.00
23. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเลือกที่จะสอนอะไร	5	-	-	1.00
24. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร	3	2	-	0.60
25. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดตารางเวลาของตัวเองได้	5	-	-	1.00
26. ข้าพเจ้าเป็นผู้ตัดสินใจควบคุมและแก้ปัญหาหน้าที่ได้รับมอบหมาย	5	-	-	1.00
ผลกระทบ				
27. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีผลกระทบต่อการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน	5	-	-	1.00
28. ข้าพเจ้ารับรู้ว่าคุณภาพของงานมีอิทธิพลต่อการจัดโปรแกรมการเรียนของโรงเรียน	4	1	-	0.80
29. ข้าพเจ้ารับรู้ว่าคุณภาพของงานมีผลกระทบต่อครูคนอื่นๆ และนักเรียน	4	1	-	0.80

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(4)/ว.223

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ

10 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสถาพร บุตรไสย นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา (นอกเวลาราชการ) ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บวรกิติวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจและพลังอำนาจครูจากข้าราชการครูในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสถาพร บุตรไสย ได้ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

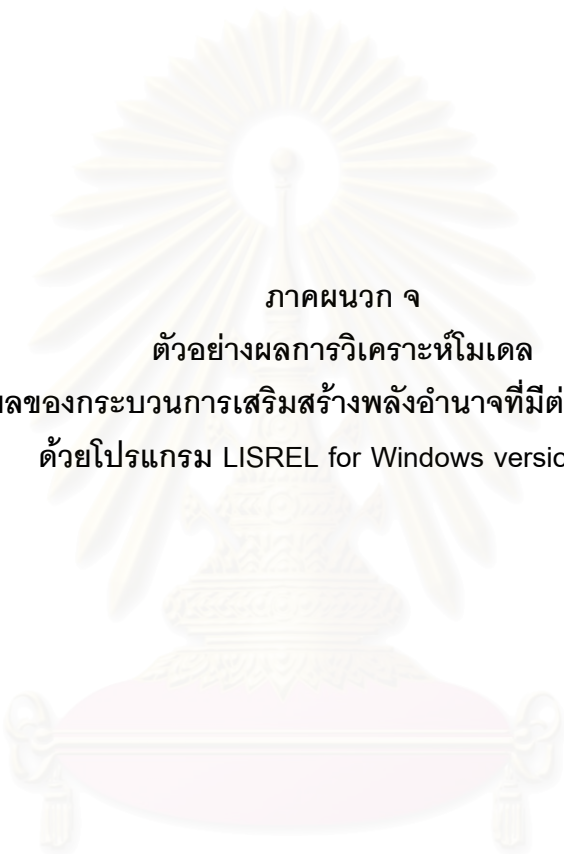
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร 0-2218-2578



ภาคผนวก จ
ตัวอย่างผลการวิเคราะห์โมเดล
อิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู
ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows version 8.53

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพลังอำนาจครู
ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows version 8.53

DATE: 9/ 7/2006
TIME: 1:24

L I S R E L 8.53

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\user\Desktop\path tm.spl:

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL
DA NI=11 NO=430 MA=CM
LA
'DEC' 'PROF' 'STA' 'SELF' 'AUTO' 'IMPA' 'LEAD' 'MOTI' 'TEAM' 'COOP' 'ATMO'
KM
1.000
.493 1.000
.567 .437 1.000
.380 .428 .479 1.000
.496 .476 .526 .533 1.000
.265 .126 .287 .121 .315 1.000
.506 .396 .369 .356 .455 .105 1.000
.559 .417 .308 .310 .387 .128 .670 1.000
.539 .442 .370 .349 .453 .147 .601 .718 1.000
.581 .406 .314 .289 .391 .135 .584 .754 .745 1.000
.558 .479 .359 .315 .458 .200 .567 .725 .743 .797 1.000
ME
3.508 3.933 3.401 4.019 3.719 2.928 3.860 3.723 3.789 3.665 3.752
SD
.619 .643 .653 .519 .654 .937 .572 .612 .623 .690 .676
MO NY=6 NX=5 BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=FU,FI TE=FU,FI TD=FU,FI
FR GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(1,5) GA(2,1) GA(2,2) GA(2,3) GA(2,4)
FR GA(2,5) GA(3,1) GA(3,2) GA(3,3) GA(3,4) GA(3,5) GA(4,1) GA(4,2) GA(4,3)
FR GA(4,4) GA(4,5) GA(5,1) GA(5,2) GA(5,3) GA(5,4) GA(5,5) GA(6,2) GA(6,1)
FR GA(6,3) GA(6,4) GA(6,5)
FR PS(1,1) PS(2,2) PS(3,3) PS(4,4) PS(5,5) PS(6,6) PS(3,1) PS(5,2) PS(5,1) PS(4,1)
FR PS(4,3)
FR PS(5,4) PS(2,1) PS(6,5) PS(6,1) BE(3,1) BE(4,2)
FI PH(2,1) PH(3,1) PH(3,2) PH(4,1) PH(4,2) PH(4,3) PH(5,1) PH(5,2) PH(5,3) PH(5,4)
PD
OU SE TV EF RS MI SS ND=3 ADD=OFF IT=1000

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Number of Input Variables 11
 Number of Y - Variables 6
 Number of X - Variables 5
 Number of ETA - Variables 6
 Number of KSI - Variables 5
 Number of Observations 430

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Covariance Matrix

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0.383					
PROF	0.196	0.413				
STA	0.229	0.183	0.426			
SELF	0.122	0.143	0.162	0.269		
AUTO	0.201	0.200	0.225	0.181	0.428	
IMPA	0.154	0.076	0.176	0.059	0.193	0.878
LEAD	0.179	0.146	0.138	0.106	0.170	0.056
MOTI	0.212	0.164	0.123	0.098	0.155	0.073
TEAM	0.208	0.177	0.151	0.113	0.185	0.086
COOP	0.248	0.180	0.141	0.103	0.176	0.087
ATMO	0.233	0.208	0.158	0.111	0.202	0.127

Covariance Matrix

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	0.327				
MOTI	0.235	0.375			
TEAM	0.214	0.274	0.388		
COOP	0.230	0.318	0.320	0.476	
ATMO	0.219	0.300	0.313	0.372	0.457

Means

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	3.508					
PROF	3.933					
STA	3.401					
SELF	4.019					
AUTO	3.719					
IMPA	2.928					

Means

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	3.860				
MOTI	3.723				
TEAM	3.789				
COOP	3.665				
ATMO	3.752				

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Parameter Specifications

BETA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0	0	0	0	0	0

PROF	0	0	0	0	0	0
STA	1	0	0	0	0	0
SELF	0	2	0	0	0	0
AUTO	0	0	0	0	0	0
IMPA	0	0	0	0	0	0

GAMMA

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	3	4	5	6	7
PROF	8	9	10	11	12
STA	13	14	15	16	17
SELF	18	19	20	21	22
AUTO	23	24	25	26	27
IMPA	28	29	30	31	32

PHI

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
	33	34	35	36	37

PSI

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	38					
PROF	39	40				
STA	41	0	42			
SELF	43	0	44	45		
AUTO	46	47	0	48	49	
IMPA	50	0	0	0	51	52

ALPHA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
	53	54	55	56	57	58

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Number of Iterations = 18

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--	--
STA	1.489	--	--	--	--	--
	(0.189)					
	7.868					

SELF -- 0.259 -- -- -- --
 (0.040)
 6.526

AUTO -- -- -- -- -- --

IMPA -- -- -- -- -- --

GAMMA

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	0.182 (0.056) 3.233	0.121 (0.067) 1.798	0.087 (0.063) 1.383	0.196 (0.064) 3.079	0.125 (0.062) 2.005
PROF	0.161 (0.065) 2.475	0.041 (0.078) 0.525	0.145 (0.073) 1.980	-0.059 (0.074) -0.801	0.300 (0.072) 4.141
STA	-0.003 (0.088) -0.034	-0.265 (0.100) -2.656	0.063 (0.093) 0.680	-0.336 (0.099) -3.399	-0.008 (0.093) -0.090
SELF	0.160 (0.054) 2.974	-0.010 (0.064) -0.157	0.117 (0.060) 1.938	-0.026 (0.060) -0.428	-0.006 (0.061) -0.093
AUTO	0.323 (0.065) 4.974	-0.092 (0.078) -1.185	0.207 (0.073) 2.838	-0.068 (0.073) -0.933	0.262 (0.072) 3.636
IMPA	0.003 (0.108) 0.030	-0.034 (0.129) -0.260	0.042 (0.122) 0.344	-0.093 (0.122) -0.763	0.345 (0.120) 2.871

Covariance Matrix of Y and X

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0.382					
PROF	0.188	0.413				
STA	0.227	0.185	0.422			
SELF	0.121	0.144	0.157	0.269		
AUTO	0.205	0.197	0.215	0.176	0.423	
IMPA	0.141	0.057	0.165	0.030	0.178	0.878
LEAD	0.179	0.146	0.138	0.106	0.170	0.056
MOTI	0.212	0.164	0.123	0.098	0.155	0.073
TEAM	0.208	0.177	0.151	0.113	0.185	0.086
COOP	0.248	0.180	0.141	0.103	0.176	0.087
ATMO	0.233	0.208	0.158	0.111	0.202	0.127

Covariance Matrix of Y and X

LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
------	------	------	------	------

LEAD	0.327				
MOTI	0.235	0.375			
TEAM	0.214	0.274	0.388		
COOP	0.230	0.318	0.320	0.476	
ATMO	0.219	0.300	0.313	0.372	0.457

Mean Vector of Eta-Variables

DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
3.508	3.933	3.401	4.019	3.719	2.928

PHI

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	0.327 (0.012) 27.865				
MOTI	0.235 (0.008) 45.489	0.375			
TEAM	0.214	0.274 (0.009) 41.904	0.388		
COOP	0.230	0.318	0.320 (0.009) 51.000	0.476	
ATMO	0.219	0.300	0.313 (0.010) 47.415	0.372	0.457

PSI

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0.228 (0.016) 14.600					
PROF	0.065 (0.011) 5.711	0.306 (0.021) 14.560				
STA	-0.213 (0.041) -5.149	--	0.474 (0.087) 5.455			
SELF	0.029 (0.010) 2.898	--	0.032 (0.014) 2.228	0.206 (0.014) 14.574		

AUTO	0.080	0.087	--	0.083	0.303
	(0.012)	(0.015)		(0.012)	(0.021)
	6.461	5.788		6.945	14.724

IMPA	0.081	--	--	--	0.121	0.841
	(0.017)				(0.023)	(0.058)
	4.829				5.317	14.560

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
0.404	0.261	-0.123	0.235	0.283	0.042

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
0.404	0.261	0.183	0.158	0.283	0.042

Reduced Form

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	0.182	0.121	0.087	0.196	0.125
	(0.056)	(0.067)	(0.063)	(0.064)	(0.062)
	3.233	1.798	1.383	3.079	2.005
PROF	0.161	0.041	0.145	-0.059	0.300
	(0.065)	(0.078)	(0.073)	(0.074)	(0.072)
	2.475	0.525	1.980	-0.801	4.141
STA	0.268	-0.085	0.193	-0.045	0.178
	(0.069)	(0.083)	(0.078)	(0.078)	(0.077)
	3.868	-1.025	2.483	-0.573	2.316
SELF	0.202	0.001	0.155	-0.041	0.072
	(0.056)	(0.067)	(0.063)	(0.063)	(0.062)
	3.602	0.008	2.453	-0.650	1.157
AUTO	0.323	-0.092	0.207	-0.068	0.262
	(0.065)	(0.078)	(0.073)	(0.073)	(0.072)
	4.974	-1.185	2.838	-0.933	3.636
IMPA	0.003	-0.034	0.042	-0.093	0.345
	(0.108)	(0.129)	(0.122)	(0.122)	(0.120)
	0.030	-0.260	0.344	-0.763	2.871

ALPHA

DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
0.837	1.699	0.200	2.091	1.296	1.930
(0.170)	(0.197)	(0.293)	(0.176)	(0.197)	(0.328)
4.914	8.601	0.684	11.913	6.590	5.891

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 14
 Minimum Fit Function Chi-Square = 4.336 (P = 0.993)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 4.325 (P = 0.993)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.0101
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.304
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.304 ; 0.304)
 ECVI for Saturated Model = 0.311
 ECVI for Independence Model = 12.230

Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 5163.360
 Independence AIC = 5185.360
 Model AIC = 130.325
 Saturated AIC = 132.000
 Independence CAIC = 5241.062
 Model CAIC = 449.344
 Saturated CAIC = 466.210

Normed Fit Index (NFI) = 0.999
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.007
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.254
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.002
 Relative Fit Index (RFI) = 0.997

Critical N (CN) = 2884.227

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00546
 Standardized RMR = 0.0108
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.998
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.991
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.212

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Fitted Covariance Matrix

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0.382					
PROF	0.188	0.413				
STA	0.227	0.185	0.422			
SELF	0.121	0.144	0.157	0.269		
AUTO	0.205	0.197	0.215	0.176	0.423	
IMPA	0.141	0.057	0.165	0.030	0.178	0.878
LEAD	0.179	0.146	0.138	0.106	0.170	0.056
MOTI	0.212	0.164	0.123	0.098	0.155	0.073

TEAM	0.208	0.177	0.151	0.113	0.185	0.086
COOP	0.248	0.180	0.141	0.103	0.176	0.087
ATMO	0.233	0.208	0.158	0.111	0.202	0.127

Fitted Covariance Matrix

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	0.327				
MOTI	0.235	0.375			
TEAM	0.214	0.274	0.388		
COOP	0.230	0.318	0.320	0.476	
ATMO	0.219	0.300	0.313	0.372	0.457

Fitted Means

DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
3.508	3.933	3.401	4.019	3.719	2.928

Fitted Means

LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
3.860	3.723	3.789	3.665	3.752

Fitted Residuals

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0.001					
PROF	0.008	0.000				
STA	0.002	-0.002	0.004			
SELF	0.001	-0.001	0.005	0.000		
AUTO	-0.005	0.003	0.010	0.005	0.004	
IMPA	0.013	0.019	0.011	0.029	0.015	0.000
LEAD	0.000	--	0.000	0.000	--	0.000
MOTI	0.000	--	0.000	0.000	0.000	0.000
TEAM	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
COOP	0.000	--	0.000	0.000	0.000	0.000
ATMO	0.000	--	0.000	0.000	0.000	0.000

Fitted Residuals

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	--				
MOTI	--	--			
TEAM	--	--	--		
COOP	--	--	--	--	
ATMO	--	--	--	--	--

Fitted Residuals for Means

DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
0.000	0.000	0.000	0.000	--	0.000

Fitted Residuals for Means

4|0
6|0347
8|13
10|4
12|024

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Qplot of Standardized Residuals



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for BETA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	1.943	--	0.407	1.503	0.566	0.566
STA	--	0.981	--	0.782	2.316	0.221
SELF	1.478	--	1.478	--	1.478	1.478
AUTO	2.305	--	2.305	2.305	--	--
IMPA	1.389	0.566	0.272	1.737	1.997	--

Expected Change for BETA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	0.126	--	-0.069	-0.765	0.153	0.022
STA	--	-0.080	--	0.262	0.162	-0.020
SELF	0.302	--	0.203	--	0.202	0.029
AUTO	-0.146	--	0.198	0.963	--	--
IMPA	0.157	0.061	0.073	0.123	0.261	--

Standardized Expected Change for BETA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	0.317	--	-0.166	-2.294	0.365	0.037
STA	--	-0.192	--	0.778	0.382	-0.032
SELF	0.941	--	0.601	--	0.597	0.060
AUTO	-0.363	--	0.468	2.854	--	--
IMPA	0.271	0.101	0.120	0.254	0.428	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--	--
STA	--	1.503	--	--	--	--
SELF	--	--	--	--	--	--
AUTO	--	--	2.305	--	--	--
IMPA	--	0.566	0.574	1.478	--	--

Expected Change for PSI

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--	--
STA	--	-0.025	--	--	--	--
SELF	--	--	--	--	--	--

AUTO	--	--	0.031	--	--	
IMPA	--	0.019	-0.024	0.024	--	--

Standardized Expected Change for PSI

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--					
PROF	--	--				
STA	--	-0.059	--			
SELF	--	--	--	--		
AUTO	--	--	0.073	--	--	
IMPA	--	0.031	-0.039	0.050	--	--

Modification Indices for THETA-EPS

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--					
PROF	1.503	--				
STA	--	1.503	--			
SELF	--	--	--	--		
AUTO	2.305	--	2.305	--	--	
IMPA	0.574	0.122	0.574	1.478	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--					
PROF	0.017	--				
STA	--	-0.025	--			
SELF	--	--	--	--		
AUTO	-0.021	--	0.031	--	--	
IMPA	0.016	0.008	-0.024	0.024	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
LEAD	1.644	1.276	1.644	1.478	2.305	2.024
MOTI	2.108	1.397	2.108	1.478	2.305	0.674
TEAM	1.069	0.803	1.069	1.478	2.305	1.415
COOP	1.017	1.241	1.017	1.478	2.305	0.187
ATMO	2.304	0.147	2.304	1.478	2.305	0.548

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
LEAD	0.078	-5.530	-0.117	-7.509	10.381	-0.138
MOTI	-0.166	-0.089	0.247	0.728	0.117	-0.096
TEAM	0.130	0.249	-0.193	-0.584	-0.492	-0.142
COOP	0.905	-0.065	-1.348	0.262	0.092	-0.040
ATMO	-0.218	-0.026	0.325	-0.071	3.698	-0.061

Modification Indices for THETA-DELTA

LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
-----	-----	-----	-----	-----

LEAD	0.015				
MOTI	0.001	2.064			
TEAM	0.000	0.000	2.788		
COOP	0.002	0.000	0.001	0.030	
ATMO	0.001	0.000	0.001	0.000	0.545

Expected Change for THETA-DELTA

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	2.643				
MOTI	0.000	0.922			
TEAM	0.000	0.000	3.355		
COOP	0.000	0.000	0.000	0.491	
ATMO	0.000	0.000	0.000	0.000	0.176

No Non-Zero Modification Indices for ALPHA

No Non-Zero Modification Indices for KAPPA

Maximum Modification Index is 2.79 for Element (3, 3) of THETA-DELTA

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Standardized Solution

BETA

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--	--
STA	1.416	--	--	--	--	--
SELF	--	0.321	--	--	--	--
AUTO	--	--	--	--	--	--
IMPA	--	--	--	--	--	--

GAMMA

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	0.168	0.120	0.088	0.218	0.137
PROF	0.144	0.039	0.141	-0.063	0.315
STA	-0.003	-0.250	0.060	-0.357	-0.009
SELF	0.177	-0.012	0.141	-0.034	-0.007
AUTO	0.284	-0.087	0.198	-0.073	0.273
IMPA	0.002	-0.022	0.028	-0.069	0.249

Correlation Matrix of Y and X

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	1.000					
PROF	0.474	1.000				
STA	0.565	0.444	1.000			
SELF	0.377	0.431	0.466	1.000		
AUTO	0.511	0.472	0.509	0.520	1.000	
IMPA	0.243	0.095	0.271	0.062	0.292	1.000
LEAD	0.507	0.396	0.371	0.356	0.457	0.105
MOTI	0.560	0.417	0.310	0.310	0.389	0.128

TEAM	0.540	0.442	0.372	0.349	0.455	0.147
COOP	0.582	0.406	0.316	0.289	0.393	0.135
ATMO	0.559	0.479	0.361	0.315	0.460	0.200

Correlation Matrix of Y and X

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
LEAD	1.000				
MOTI	0.670	1.000			
TEAM	0.601	0.718	1.000		
COOP	0.584	0.754	0.745	1.000	
ATMO	0.567	0.725	0.743	0.797	1.000

PSI

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	0.596					
PROF	0.164	0.739				
STA	-0.530	--	1.123			
SELF	0.090	--	0.096	0.765		
AUTO	0.198	0.207	--	0.245	0.717	
IMPA	0.140	--	--	--	0.199	0.958

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	0.168	0.120	0.088	0.218	0.137
PROF	0.144	0.039	0.141	-0.063	0.315
STA	0.236	-0.080	0.185	-0.048	0.185
SELF	0.223	0.001	0.186	-0.055	0.094
AUTO	0.284	-0.087	0.198	-0.073	0.273
IMPA	0.002	-0.022	0.028	-0.069	0.249

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	0.182 (0.056) 3.233	0.121 (0.067) 1.798	0.087 (0.063) 1.383	0.196 (0.064) 3.079	0.125 (0.062) 2.005
PROF	0.161 (0.065) 2.475	0.041 (0.078) 0.525	0.145 (0.073) 1.980	-0.059 (0.074) -0.801	0.300 (0.072) 4.141
STA	0.268 (0.069) 3.868	-0.085 (0.083) -1.025	0.193 (0.078) 2.483	-0.045 (0.078) -0.573	0.178 (0.077) 2.316
SELF	0.202 (0.056) 3.602	0.001 (0.067) 0.008	0.155 (0.063) 2.453	-0.041 (0.063) -0.650	0.072 (0.062) 1.157

AUTO	0.323	-0.092	0.207	-0.068	0.262
	(0.065)	(0.078)	(0.073)	(0.073)	(0.072)
	4.974	-1.185	2.838	-0.933	3.636

IMPA	0.003	-0.034	0.042	-0.093	0.345
	(0.108)	(0.129)	(0.122)	(0.122)	(0.120)
	0.030	-0.260	0.344	-0.763	2.871

Indirect Effects of X on Y

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--
STA	0.271	0.180	0.130	0.291	0.187
	(0.091)	(0.103)	(0.096)	(0.102)	(0.096)
	2.990	1.752	1.362	2.867	1.943
SELF	0.042	0.011	0.038	-0.015	0.078
	(0.018)	(0.020)	(0.020)	(0.019)	(0.022)
	2.314	0.523	1.894	-0.795	3.496
AUTO	--	--	--	--	--
IMPA	--	--	--	--	--

Total Effects of Y on Y

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--	--
STA	1.489	--	--	--	--	--
	(0.189)					
	7.868					
SELF	--	0.259	--	--	--	--
		(0.040)				
		6.526				
AUTO	--	--	--	--	--	--
IMPA	--	--	--	--	--	--

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 2.217

PATH ANALYSIS FOR TEACHER EMPOWERMENT MODEL

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	0.168	0.120	0.088	0.218	0.137
PROF	0.144	0.039	0.141	-0.063	0.315
STA	0.236	-0.080	0.185	-0.048	0.185
SELF	0.223	0.001	0.186	-0.055	0.094
AUTO	0.284	-0.087	0.198	-0.073	0.273
IMPA	0.002	-0.022	0.028	-0.069	0.249

Standardized Indirect Effects of X on Y

	LEAD	MOTI	TEAM	COOP	ATMO
DEC	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--
STA	0.238	0.170	0.125	0.309	0.194
SELF	0.046	0.013	0.045	-0.020	0.101
AUTO	--	--	--	--	--
IMPA	--	--	--	--	--

Standardized Total Effects of Y on Y

	DEC	PROF	STA	SELF	AUTO	IMPA
DEC	--	--	--	--	--	--
PROF	--	--	--	--	--	--
STA	1.416	--	--	--	--	--
SELF	--	0.321	--	--	--	--
AUTO	--	--	--	--	--	--
IMPA	--	--	--	--	--	--

Time used: 0.070 Seconds

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสถาพร บุตรไสย เกิดวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ.2523 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (รพค.) คณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2545 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2547 ปัจจุบันรับราชการครู ตำแหน่งครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนนิคมวิทยา กิ่งอำเภอนิคมน้ำอ้น จังหวัดระยอง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย