

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในบทนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา
3. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร
 - 3.1 ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้
 - 3.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.3 ผลการตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล
4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
 - 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง
 - 4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแปร ที่ผู้วิจัยพัฒนา
 - 4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ
5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู

ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติ

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรต่างๆ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ได้แก่

1.1 lead แทน พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

vision	แทน	การมีวิสัยทัศน์
indvid	แทน	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
intell	แทน	การสร้างพลังทางปัญญา
model	แทน	การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 exter แทน สภาพแวดล้อมภายนอกของครู ประกอบด้วยตัวแปร
สังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

econo แทน สภาพทางเศรษฐกิจของครู

social แทน สังคมและวัฒนธรรมของครู

politic แทน การเมืองและความมั่นคงของครู

2. ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) ได้แก่

2.1 emp แทน พลังอำนาจครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร
คือ

progress แทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

selfcon แทน ความเชื่อมั่นในตนเองของครู

satis แทน ความพึงพอใจในการทำงานของครู

status แทน การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของครู

2.2 cultu แทน วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปร
สังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ

team แทน การทำงานเป็นทีมของครู

advan แทน การพัฒนาวิชาชีพของครู

2.3 process แทน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วยตัวแปร
สังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

prof แทน การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครู

motiv แทน การสร้างแรงจูงใจให้กับครู

autori แทน การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู

ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

\bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

sd แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

skew แทน ค่าความเบ้ (skewness)

kurt แทน ค่าความโด่ง (kurtosis)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (squared multiple correlation)

χ^2 แทน ค่าไค - สแควร์ (chi - square)

df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)

p แทน ระดับนัยสำคัญ (level of Significance)

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (root mean square error of approximation)

ρ_c แทน ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)

ρ_v แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (indirect effects)

TE แทน อิทธิพลทางตรง (total effects)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ปีการศึกษา 2556 ผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	38.1
หญิง	198	61.9
รวม	320	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	218	68.1
ปริญญาโท	102	31.9
ปริญญาเอก	0	0
รวม	320	100
ศาสนา		
พุทธ	176	55.0
อิสลาม	142	44.4
คริสต์	2	0.6
อื่นๆ	0	0
รวม	320	100
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	42	13.1
5-10 ปี	99	30.9
10 ปีขึ้นไป	179	55.9
รวม	320	100

จากตาราง 13 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ครูส่วนมาก มีการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี และรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท ส่วนครูที่จบระดับปริญญาเอกไม่มี ศาสนาที่ครูนับถือมากที่สุด คือ ศาสนาพุทธ รองลงมาศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ส่วนศาสนาอื่น ๆ ไม่มีตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ครูส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และมีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง 5 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	ระดับ พฤติกรรม
1. พลังอำนาจครู			
1.1 ความเชื่อมั่นในตนเองของครู	4.25	0.26	มาก
1.2 การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของครู	4.24	0.30	มาก
1.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู	4.15	0.23	มาก
1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.31	0.20	มาก
รวม	4.24	0.15	มาก
2. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
2.1 การมีวิสัยทัศน์	4.14	0.32	มาก
2.2 การสร้างพลังทางปัญญา	4.27	0.33	มาก
2.3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.11	0.35	มาก
2.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.28	0.26	มาก
รวม	4.21	0.21	มาก
3. วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ			
3.1 การทำงานเป็นทีมของครู	4.45	0.39	มาก
3.2 การพัฒนาวิชาชีพของครู	4.39	0.37	มาก
รวม	4.42	0.26	มาก
4. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ			
4.1 การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครู	4.04	0.30	มาก
4.2 การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู	4.09	0.39	มาก
4.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับครู	4.05	0.27	มาก
รวม	4.06	0.20	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	ระดับ พฤติกรรม
5. สภาพแวดล้อมภายนอกของครู			
5.1 สภาพเศรษฐกิจของครู	3.89	0.35	มาก
5.2 สังคมและวัฒนธรรมของครู	4.42	0.26	มาก
5.3 การเมืองและความมั่นคงของครู	4.23	0.27	มาก
รวม	4.18	0.20	มาก
รวมทั้งหมด	4.22	0.12	มาก

จากตาราง 14 ระดับพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้โดยรวม และรายองค์ประกอบมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ พลังอำนาจครู พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายนอกของครู และกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบในแต่ละด้าน ในด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ พบว่า ครูมีการทำงานเป็นทีมของครูสูงและมีการพัฒนาวิชาชีพของครู และด้านพลังอำนาจครู พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานของครูสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองของครู มีสถานภาพทางสังคมที่ดี และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูตามลำดับ ส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์สูง มีการสร้างพลังทางปัญญา คำนึงถึงปัจเจกบุคคล และเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ นอกจากนี้ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู พบว่า สังคมและวัฒนธรรมของครูมีผลกระทบกับครูสูง ด้านการเมืองและความมั่นคงของครู และด้านสภาพเศรษฐกิจของครู ตามลำดับ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครูสูง มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู และมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูตามลำดับ

3. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปรเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

3.1 ผลการตรวจสอบความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	ความเบ้ Skewness	ความโด่ง Kurtosis
1. พลังอำนาจครู		
1.1 ความเชื่อมั่นในตนเองของคุณ	-1.11	4.76
1.2 การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของคุณ	-1.11	4.43
1.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพของคุณ	-1.55	6.93
1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของคุณ	-0.96	3.04
รวม	-0.99	3.45
2. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
2.1 การมีวิสัยทัศน์	-1.52	4.24
2.2 การสร้างพลังทางปัญญา	-1.85	5.82
2.3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	-1.99	6.23
2.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี	-1.08	3.89
รวม	-1.82	5.93
3. วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ		
3.1 การทำงานเป็นทีมของคุณ	-1.23	4.95
3.2 การพัฒนาวิชาชีพของคุณ	-1.88	4.35
รวม	-1.23	0.99

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปร	ความเบ้ Skewness	ความโด่ง Kurtosis
4. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ		
4.1 การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครู	-0.64	1.89
4.2 การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู	-0.31	1.39
4.3 การสร้างแรงจูงใจให้กับครู	-0.23	4.022
รวม	-0.53	2.02
5. สภาพแวดล้อมภายนอกของครู		
5.1 สภาพเศรษฐกิจของครู	0.05	1.71
5.2 สังคมและวัฒนธรรมของครู	-1.58	4.70
5.3 การเมืองและความมั่นคงของครู	-1.30	3.39
รวม	-0.69	3.11
รวมทั้งหมด	-1.07	1.50

จากตาราง 15 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่เก็บรวบรวมข้อมูลมา ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ด้านสภาพเศรษฐกิจของครู มีความเบ้มากที่สุด 0.05 และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าความเบ้น้อยที่สุด -1.99 ส่วนความโด่ง การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าความโด่งมากที่สุด 6.23 และการมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู มีค่าความโด่งน้อยที่สุด 1.39 ซึ่งค่าความเบ้และค่าความโด่งของข้อมูล มีค่าความเบ้ไม่เกิน 2.00 และมีค่าความโด่งไม่เกิน 7.00 (Curran, West, & Finch, 1996) ดังนั้น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงสามารถนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ต่อไปได้

3.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร (bivariate relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	PROGRESS	SELFCON	SATIS	STATUS	VISSION	INDVID	INTELL	MODEL	TEAM	ADVAN	PROF	MOTIV	AUTORI	ECONO	SOCAIL	POLITIC
PROGRESS	1.00															
SELFCON	0.15**	1.00														
SATIS	0.23**	0.17**	1.00													
STATUS	0.29**	0.76**	0.27**	1.00												
VISSION	0.18**	0.23**	0.50**	0.27**	1.00											
INDVID	0.28**	0.25**	-0.21**	0.19**	0.37**	1.00										
INTELL	0.25**	0.38**	0.11**	0.74**	0.24**	0.36**	1.00									
MODEL	0.47**	-0.02*	0.13**	0.56**	-0.22**	0.35**	0.23**	1.00								
TEAM	0.25**	0.20**	0.19**	0.42**	0.42**	0.27**	0.45**	0.18**	1.00							
ADVAN	0.25**	0.45**	0.47**	0.56**	0.12**	0.53**	0.42**	0.63**	0.41**	1.00						
PROF	0.32**	0.41**	0.56**	0.36**	0.66**	0.42**	0.25**	0.16**	0.14**	0.42**	1.00					
MOTIV	0.30**	0.27**	-0.15**	0.34**	0.31**	0.32**	0.32**	0.34**	0.32**	0.21**	0.34**	1.00				
AUTORI	0.04*	0.27**	0.27**	0.30**	-0.38**	0.43**	0.35**	-0.29**	-0.32**	0.26**	0.41**	0.23**	1.00			
ECONO	0.26**	0.02*	0.05*	0.20**	0.27**	0.28**	0.16**	0.24**	0.51**	0.26**	0.30**	0.24**	0.18**	1.00		
SOCAIL	0.15**	0.47**	0.36**	0.34**	0.35**	0.40**	0.25**	0.23**	0.25**	0.37**	0.34**	0.46**	0.56**	0.07*	1.00	
POLITIC	0.22**	0.30**	0.42**	0.54**	0.42**	0.36**	0.41**	0.52**	0.53**	0.24**	0.39**	0.42**	0.53**	0.41**	0.37**	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตาราง 16 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกและเชิงลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -0.02 (p -value $< .01$) ถึง 0.66 (p -value $< .01$) โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่แล้วปรากฏว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.85 จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Kline. 2011)

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร เพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยการตรวจสอบความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา สรุปได้ว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ และตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ ผู้วิจัยจึงสามารถนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา ไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไปได้

3.3 ผลการตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล เป็น

การ ศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ x และ y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณาดังนี้ (สุภมาศ อังศุโชติ. 2552)

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่า

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t -value

จากโมเดลของรูปแบบสมมุติฐานการวิจัย จำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ x และ y มีค่าเท่ากับ 16 และจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า มีค่าเท่ากับ 41 และ $16(16+1)/2$ มีค่าเท่ากับ 136 ซึ่งมีค่ามากกว่า 46 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบที่กำหนดขึ้น มีความสอดคล้องกับเงื่อนไขจำเป็นในการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของการประมาณค่าพารามิเตอร์ นำไปสู่การวิเคราะห์ลำดับต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3
ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์หาค่าประจักษ์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝง

4.1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปร
แฝง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.2 ผลการประเมินความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c)
การหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : ρ_v)

4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู

ผู้วิจัยจึงรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์หาค่าประจักษ์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝง

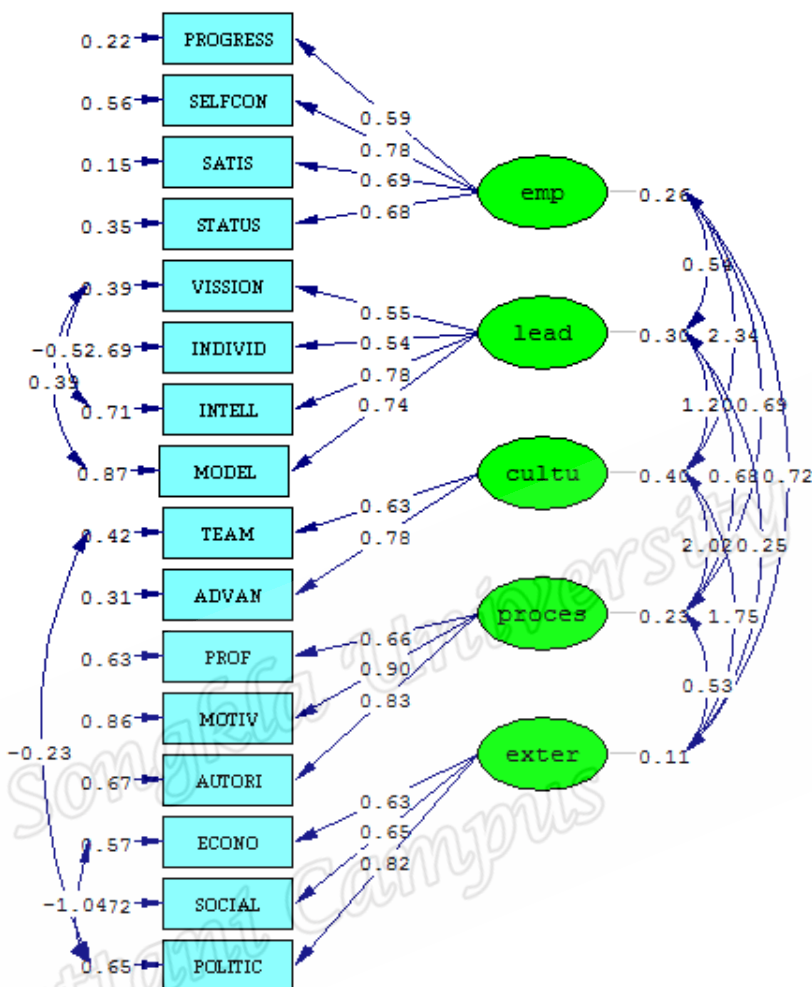
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าประจักษ์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝง เพื่อพิจารณาว่า
โมเดลการวัดดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับโมเดลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยพิจารณาจาก
ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน

4.1.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 302.61 ที่องศาอิสระ (df)
เท่ากับ 94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับ
แก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.02 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.23 ค่าประมาณ
ความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.13 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา
แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับโมเดล ด้วยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต
ได้ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์หลังปรับโมเดล ปรากฏดังตาราง 17 และภาพประกอบ 12

ตาราง 17 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงกับข้อมูล
เชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ ที่ได้จาก โมเดล	ผลการ ตรวจสอบ
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความ สอดคล้อง	0.06	ผ่าน
ดัชนีความสอดคล้องเชิงสมบูรณ (GFI)	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่าน
ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI)	มากกว่า 0.90	0.93	ผ่าน
รากที่สองของค่าเฉลี่ยความ คลาดเคลื่อนกำลังสองของการ ประมาณค่า (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 ดี ระหว่าง 0.05-0.10 ปานกลาง มากกว่า 0.10 ไม่ดี	0.03	ผ่าน

* กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 หน่วย และตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 12-29 ตัวแปร (Hair, Black, Babin, & Anderson. 2010)



Chi-Squar=67.06, df=90, P-value=0.06015, RMSEA=0.038

ภาพประกอบ 11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 11 พบว่า ค่าไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 67.06 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 90 นอกจากนี้ยังพบว่า ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ผ่านเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.2 การประเมินความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability : ρ_c) การหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : ρ_v) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability : ρ_c) และการหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : ρ_v)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c)	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v)
พลังอำนาจครู	0.81	0.53
พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.80	0.51
วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ	0.72	0.55
กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	0.74	0.52
สภาพแวดล้อมภายนอกของครู	0.75	0.51

จากตาราง 18 พบว่า ตัวแปรแฝงด้านพลังอำนาจครู พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพแวดล้อมภายนอกของครู แต่ละตัวมีค่าความเที่ยงมากกว่า 0.6 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้มากกว่า 0.5 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว สามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดี การนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแฝงทั้งหมดมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ดังนี้

พลังอำนาจครู สามารถอธิบายได้จากความเชื่อมั่นในตนเองของครู (SELFCON) มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATIS) สถานภาพทางสังคมที่ดีของครู (STATUS) และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู (PROGRESS) ตามลำดับ

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายได้จากการสร้างพลังทางปัญญา (INTELL) มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (MODEL) มีวิสัยทัศน์ (VISSION) และคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (INDIVID) ตามลำดับ

วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ สามารถอธิบายได้จากการพัฒนาวิชาชีพของครู (ADVAN) ให้กับครูมากที่สุด รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมของครู (TEAM)

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถอธิบายได้จากการสร้างแรงจูงใจให้กับครู (MOTIV) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู (AUTORI) และการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครู (PROF) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกของครู สามารถอธิบายได้จากการเมืองและความมั่นคงของครู (POLITIC) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรมของครู (SOCIAL) และด้านสภาพเศรษฐกิจของครู (ECONO) ตามลำดับ

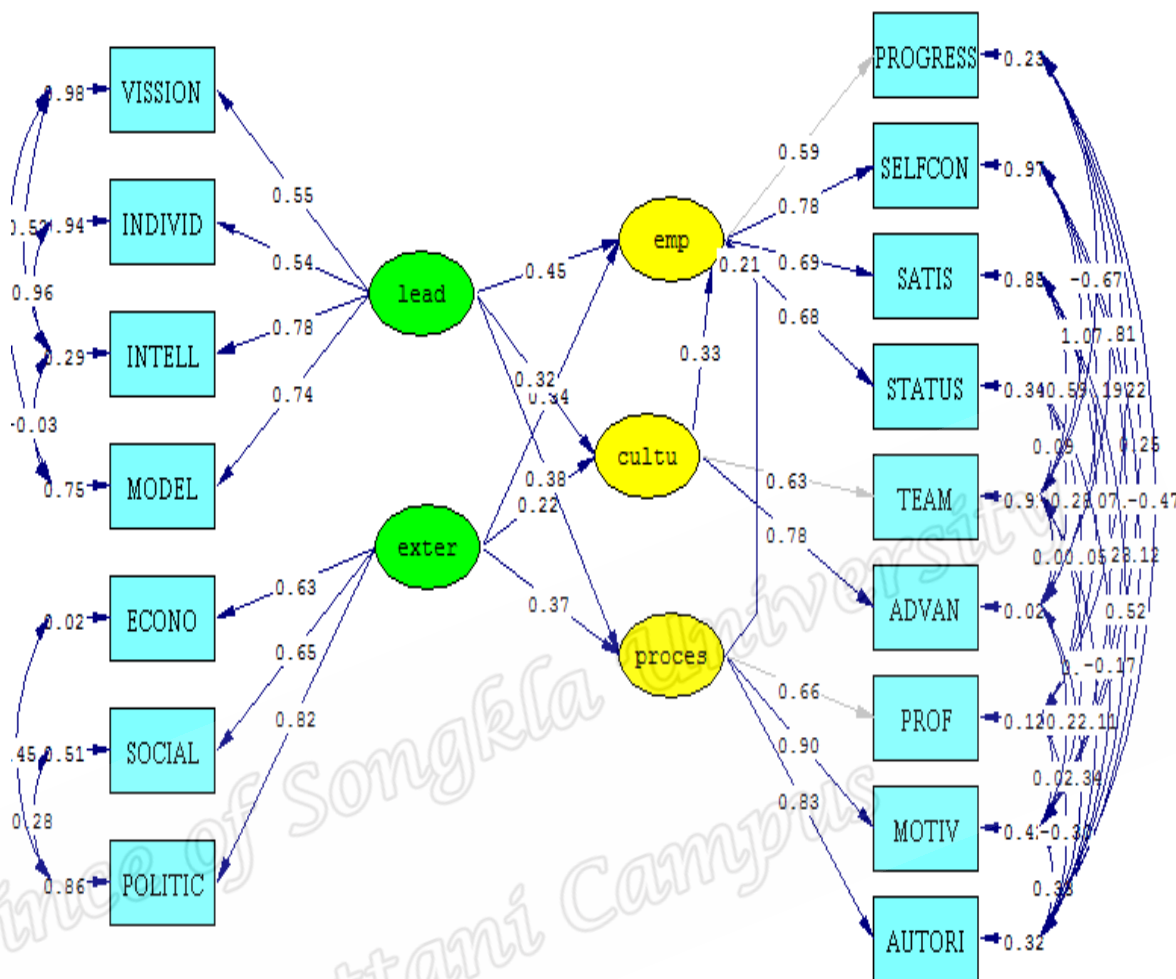
4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยการตรวจสอบว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หากโมเดลสมการโครงสร้างไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับโมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล พบว่า ค่าไค – สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 502.61 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 94 นอกจากนี้ยังพบว่า ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.08 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.03 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา ดังนั้นสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลในครั้งแรกยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับโมเดล โดยผ่อนปรนเงื่อนไขให้ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ (d และ e) มีความสัมพันธ์กันได้จนกระทั่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 19 และภาพประกอบ 11

ตาราง 19 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์หลังปรับโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ ที่ได้ จาก โมเดล	ผลการ ตรวจสอบ
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความ สอดคล้อง	0.09	ผ่าน
ดัชนีความสอดคล้องเชิงสมบูรณ (GFI)	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่าน
ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI)	มากกว่า 0.90	0.93	ผ่าน
รากที่สองของค่าเฉลี่ยความ คลาดเคลื่อนกำลังสองของการ ประมาณค่า (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 ดี ระหว่าง 0.05-0.10 ปานกลาง มากกว่า 0.10 ไม่ดี	0.03	ผ่าน



Chi-Squar=138.23, df=88, P-value=0.09016, RMSEA=0.036

ภาพประกอบ 12 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตาราง 20 และภาพประกอบ 12 พบว่า ค่าไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 138.23 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 88 นอกจากนี้ยังพบว่า ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.03 ผ่านเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ดังนั้น สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเมื่อถึงจุดนี้ผู้วิจัยได้หยุดปรับโมเดลเนื่องจากได้โมเดลสุดท้ายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม
ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 คำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	ตัวแปรผล		
		กระบวนการ เสริมสร้าง พลังอำนาจ	วัฒนธรรม โรงเรียนแบบ มีส่วนร่วม	พลังอำนาจครู
พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ทางตรง (DE)	0.38**	0.32**	0.45**
	ทางอ้อม (IE)	0.01**	0.10**	0.17**
	รวม (TE)	0.39**	0.42**	0.62**
วัฒนธรรมโรงเรียน แบบร่วมมือ	ทางตรง (DE)	-	-	0.33*
	ทางอ้อม (IE)	-	-	-
	รวม (TE)	-	-	0.33*
กระบวนการเสริมสร้าง พลังอำนาจ	ทางตรง (DE)	-	-	0.21**
	ทางอ้อม (IE)	-	-	-
	รวม (TE)	-	-	0.21**
สภาพแวดล้อม ภายนอกของครู	ทางตรง (DE)	0.37**	0.22**	0.34*
	ทางอ้อม (IE)	0.11**	0.03**	0.16*
	รวม (TE)	0.48**	0.25**	0.50*
R^2		0.43	0.32	0.59

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (lead) มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมสูงที่สุดต่อพลังอำนาจครู โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.62 (p – value < 0.01) 0.45 (p – value < 0.01) และ 0.17 (p – value < 0.01) ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู

(exter) มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู รองจากพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.42 ($p - \text{value} < 0.01$) 0.32 ($p - \text{value} < 0.01$) และ 0.10 ($p - \text{value} < 0.05$) ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือและปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ (cultu) มีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู มีค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.33 ($p - \text{value} < 0.05$) และ ปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (process) มีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู มีค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.33 ($p - \text{value} < 0.05$)

สรุป ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ จากรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรับครั้งสุดท้ายแล้วพบว่า

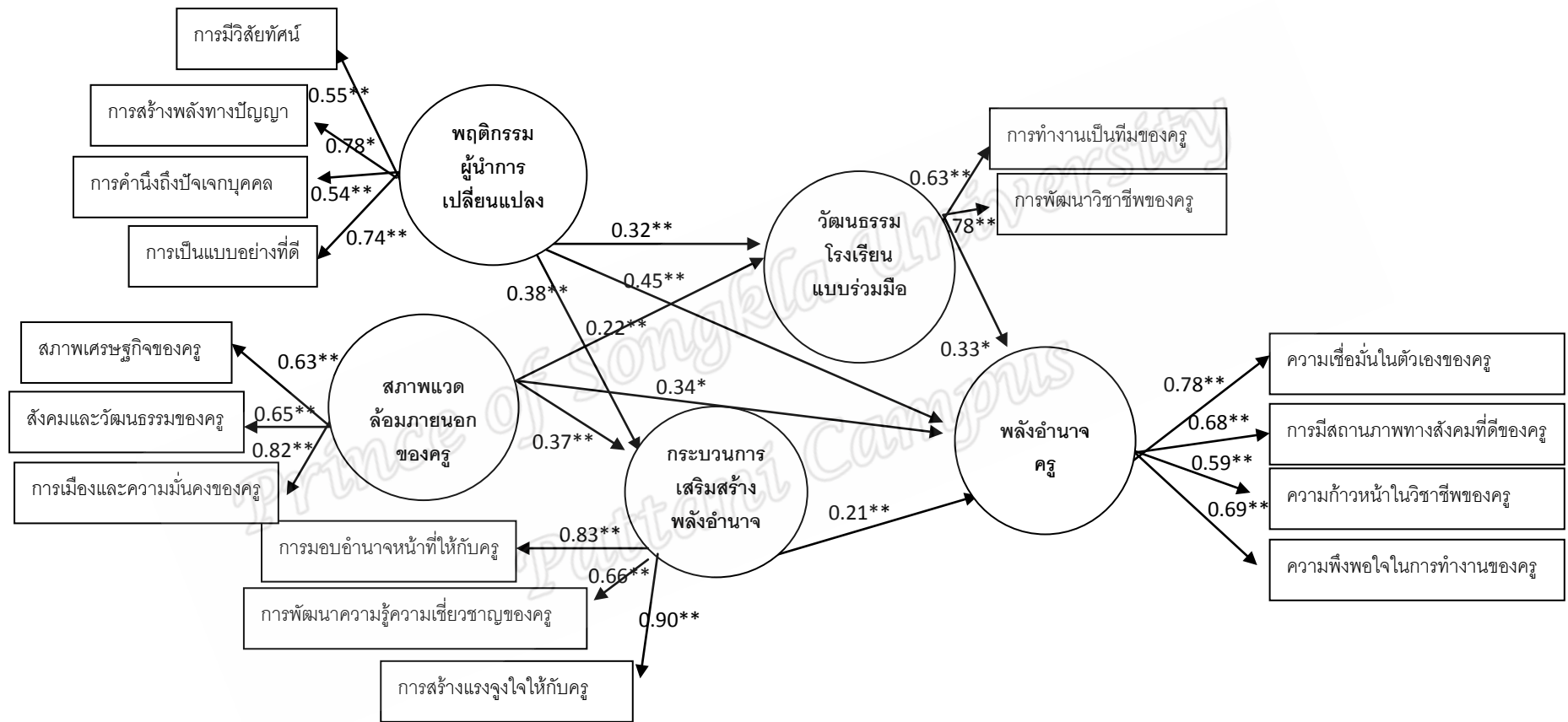
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มากที่สุด และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในอันดับรองลงมา โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นเดียวกัน แสดงว่า ผู้นำที่สร้างพลังทางปัญญาให้กับครู ด้วยการกระตุ้นให้ครูสร้างระบบความคิดและเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตนมีความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่นในครู และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ ส่วนการเมืองและความมั่นคงของครู เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกของครูที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมากที่สุด การอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีปัญหาความขัดแย้ง การมีมาตรการคุ้มครองครู กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งทั้งสองปัจจัยยังส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือและปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ กล่าวคือ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ส่งผลให้ครูค้นหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และทำให้ครูทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ

ทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในให้กับครู พัฒนาคู่มือให้ครูมีความภาคภูมิใจในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมทำให้ครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มีพลังอำนาจ

โดยสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดี การนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้ และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มากที่สุด และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ในอันดับรองลงมา โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

Prince of Songkhla University
Pattani Campus



ภาพประกอบ 13 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

5. แนวทางการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติ

จากผลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสามจังหวัดชายแดนใต้ เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 สรุปผลได้ว่า แนวทาง การนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติในสามจังหวัดชายแดนใต้ เป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยเชื่อมโยง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อมจำนวน 3 แนวทาง และแนวทางการพัฒนา กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 3 แนวทาง ดังนี้

5.1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

5.1.1 การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

จากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ส่งผลกระทบต่อ ในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะโรงเรียนเป็นเป้าหมายหนึ่งของการสร้างสถานการณ์ความไม่สงบและ ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่บริหารงานโรงเรียนจึงต้องมียุทธศาสตร์ หน้าที่เพิ่มมากขึ้น จากหน้าที่ปกติที่เคยปฏิบัติอยู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่อยู่เหนือ การนำในระดับปกติประจำวัน จึงเหมาะที่จะนำมาใช้รับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในสามจังหวัดชายแดนใต้ จากผลการศึกษาในระยะที่ 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู ดังนั้น แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้ครูมีพลังอำนาจ มีแนวทางดังต่อไปนี้

1) อบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและขณะดำรงตำแหน่ง เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ด้วยการจัดหลักสูตรเฉพาะที่มีความสอดคล้อง กับสถานการณ์ของสามจังหวัดชายแดนใต้ เช่น หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรการบริหาร โรงเรียนในสถานการณ์ไม่ปกติ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นคนที่มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการ ในการพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ เป็นต้นแบบที่ดี มีความกล้าหาญ เข้มแข็งบริหาร งานด้วยความยืดหยุ่น ยึดหลักความเป็นกลาง ท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม และ มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง

ตลอดเวลา จะทำให้คุณเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งจะเสริมสร้างพลังอำนาจคุณ นำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

2) สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนรับทราบข้อมูล เข้าใจสถานการณ์แวดล้อมที่เกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์ มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยการประสานงาน ตั้งแต่ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน คณะกรรมการสถานศึกษา จนถึงผู้ปกครอง นักเรียนทุกคน ให้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมติดตามประเมินผล เช่น ประเพณีทางศาสนาของแต่ละศาสนา โรงเรียนให้ชุมชนดำเนินการแล้วโรงเรียนนำนักเรียนเข้าร่วม กิจกรรม หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับศาสนา โรงเรียนให้กรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนการสอน จะส่งผลให้การทำงานของครูบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้คุณมีพลังอำนาจเพิ่มมากขึ้น

3) ศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดประสบการณ์และการเรียนรู้ใหม่ๆ จากผู้อื่น ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดหรือมุมมอง ต่างกันร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5.1.2 ครูปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกของคุณ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ อันประกอบด้วยปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งคนส่วนมากนับถือศาสนาอิสลาม มีขนบธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยม และชีวิตความเป็นอยู่แตกต่างจากพื้นที่อื่น นอกจากนี้ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ยังมีปัญหาวิกฤตการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น เป็นปัญหาที่ซับซ้อน และส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้เป็นอย่างมาก จากผลการศึกษา ในระยะที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของคุณส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจคุณ ดังนั้น แนวทางการปรับพฤติกรรมของคุณให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกของคุณ เพื่อให้คุณมีพลังอำนาจ มีแนวทางดังต่อไปนี้

1) ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูประบบ เน้นให้นักเรียนไปศึกษาเองที่บ้านเพื่อชดเชยเวลาที่เสียไป เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระวิชาโดยเฉพาะ ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยร่วมมือกับทุกองค์การให้มีส่วนร่วมในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทั้งใน

สถานศึกษาของรัฐและเอกชน ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาไทย ประวัติศาสตร์
ท้องถิ่นเพื่อความสมานฉันท์ และภาษาต่างประเทศที่สำคัญๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาหรับ
ภาษาจีนกลาง ภาษามลายูกลางและท้องถิ่น ถ้านักเรียนมีคุณภาพดีขึ้นจะส่งผลให้ครูเกิด
ความเชื่อมั่นในตัวเอง ได้รับการยอมรับจากชุมชน ครูจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

2) ร่วมกันสร้างเครือข่ายครู ปรับระบบบริหารการบริการการศึกษาใน
เขตพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพทางสังคม วัฒนธรรม โดยการกระจายอำนาจให้ครู
มีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายการทำงาน ให้เกิดการเชื่อมโยงช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้ครู
ได้รับการยอมรับ มีสถานภาพทางสังคมที่ดี และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

3) ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย
เนื่องจากฝ่ายรักษาความปลอดภัยครูต้องมีการวางแผน มีการปรับแผนการรักษาความปลอดภัย
ครู ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นครูต้องปฏิบัติตามแผนการรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด
จะทำให้ครูปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน และส่วนราชการควรจัดให้มีศูนย์ป้องกันและรักษา
สวัสดิการและทรัพย์สินของครู ฝึกอบรมการป้องกันตนเอง รวมทั้งการเยียวยาและฟื้นฟูจิตใจครู
อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและถูกต้อง มีความสะดวกใน
การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อติดตามข่าวความเคลื่อนไหว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ถ้าครู
สามารถรับรู้ข่าวสารที่รวดเร็วและถูกต้อง จะทำให้ครูวางแผนเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่
เกิดขึ้นได้ดี ส่งผลให้ครูรู้สึกมีความมั่นคง และปลอดภัยหากครูมีความมั่นใจในความปลอดภัย
ก็จะส่งผลดีต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้แก่พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4) ปฏิบัติตนและศึกษาหลักธรรมของศาสนาแต่ละศาสนา เพื่อให้มีความรู้
ความเข้าใจที่ถูกต้อง เหตุการณ์ความรุนแรงในภาคใต้ของไทย ก็เกิดจากคนบางกลุ่มที่มีความคิด
รุนแรง เช่น หม่าผู้บริสุทธิ์ทั้งไทยพุทธและไทยมุสลิม โดยยกศาสนามาเป็นข้ออ้างให้เกิดความขัดแย้ง
ดังนั้น ครูจึงต้องศึกษาหลักธรรมของศาสนาแต่ละศาสนาให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้ เช่น
จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ครูปรับตัวให้
เข้ากับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่ได้อย่างปกติสุข

5.1.3 การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานโรงเรียนให้
บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติ
ปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียนว่าจะทำอะไร
ทำ อย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะของตนเอง สำหรับโรงเรียนในสามจังหวัด

ชายแดนใต้ โรงเรียนต้องสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือ เพื่อเป็นการสร้างความสำนึกกับครู ให้มีความรู้สึกที่ว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของทุกคน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรักความสามัคคี เพื่อป้องกันเหตุการณ์ความไม่สงบที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และครูทุกคนยอมรับในกฎระเบียบ กติกาที่ตั้งไว้ มีความเสียสละ ช่วยเหลือเกื้อกูล ซื่อสัตย์สุจริต มีความรัก ความเมตตาต่อกันทุกคน อยู่ร่วมกันในลักษณะเป็นครอบครัว อยู่กันเหมือนญาติมิตร มีความรู้จักกันเป็นอย่างดี โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมมือกันในการทำงาน แต่เป็นลักษณะร่วมแรงร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ เอื้ออาทร และมีความสุข จากผลการศึกษาในระยะที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน แบบร่วมมือส่งผลทางตรงต่อ พลังอำนาจครู ดังนั้น แนวทางการสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือ เพื่อทำให้ครูมีพลังอำนาจมี แนวทางดังต่อไปนี้

1) อบรมพัฒนาครูให้มีการทำงานเป็นทีม โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้จะทำให้แต่ละคนได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยให้เห็น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีพลังอำนาจสนับสนุนมากพอที่จะ แก้ไขปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

2) จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬา ครู การจัดทัศนศึกษา จะทำให้มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ลดความหวาดระแวงของทุกฝ่ายเรื่อง ภายในอย่างนำออกภายนอกอย่างนำเข้า ประสานงานให้ทุกฝ่ายร่วมมือ ร่วมแรงพัฒนาไปสู่ จุดหมายเดียวกัน

3) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้วยการจัดทำหลักสูตรให้ ทุกคนเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตัวเองแล้วนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน ผสมผสานวัฒนธรรม ต่างๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยสร้างความตระหนักให้กับครูให้เห็นวิถีชีวิต แบบดั้งเดิมที่เคยสงบสุข แม้ในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ให้ทุกคนมีเป้าหมายอันเดียวกัน คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

4) เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเรียนรู้หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาชีพครู แล้วนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม

5.2 แนวทางการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ทำให้ครูเกิดผลกระทบทางด้านจิตใจ เกิดความเครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า และมีอาจมีปัญหาวุฒิกรรมอื่น ๆ ตามมา นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ครูขาดพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องหากระบวนการหรือวิธีการที่จะช่วยทำให้ครูมีพลังอำนาจเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาในระยะที่ 2 พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลทางตรงต่อพลังอำนาจครู ดังนั้นแนวทางการสร้างกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครูมีพลังอำนาจ มีแนวทางดังต่อไปนี้

5.2.1 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อให้ครูมีสวัสดิการและสวัสดิภาพที่ดี โดยการให้รางวัลทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ด้านวัตถุ เช่น การให้ของขวัญวันฮารีรายอ การพาไปทัศนศึกษา การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ รับประทานอาหารร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ ส่วนด้านจิตใจ เช่น กล่าวชื่นชม ยกย่อง รับฟังความคิดเห็น ช่วยครูแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรชี้แจง ทำความเข้าใจกับครูว่า เมื่อครูทำงานแล้ว ครูได้อะไรตอบแทนบ้าง จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็น การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

5.2.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การให้เกียรติและไว้วางใจในบทบาทและการทำงานของทุกคน เมื่อมีเหตุการณ์ไม่ปกติเกิดขึ้น ครูทุกคนต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตัวเองว่าควรจะทำอะไร หรือมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ อยู่ในระดับใด เพื่อให้เกิดผลดีกับทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2.3 อบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากโรงเรียนมีการหยุดเรียนบ่อยจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น การใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ครู มีการปรับเนื้อหาการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่น และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และปรับสื่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการ ของครูแต่ละคน เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้นเท่ากับการสอนปกติ