

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ และเพื่อศึกษาแนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติ

ประชากรที่เป็นแหล่งข้อมูลของการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในสามจังหวัดชายแดนใต้ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 11,198 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยครูที่ปฏิบัติ การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุดคือ 1:20 (Hair et al., 1998) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และคัดกรองตัวแปรได้ 16 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi -Stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้วิจัยคือตัวแปรแฝง 5 ตัว ได้แก่ 1) พลังอำนาจครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นในตนเองของครู การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างพลังทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีมของครู และการพัฒนาวิชาชีพของครู 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของครู การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู และการสร้างแรงจูงใจให้กับครู 4) สภาพแวดล้อมภายนอก ของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ สภาพเศรษฐกิจของครู สังคมและวัฒนธรรมของครู และการเมืองและความมั่นคงของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ เพื่อคัดกรองตัวแปร เพื่อเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคัดกรองตัวแปรในแต่ละด้านของปัจจัยว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ และมีความเหมาะสมกับเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้หรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในแต่ละด้านเพื่อให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ใช้เพื่อเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ แบ่ง เป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา ศาสนา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีทั้งหมด 66 ข้อแบ่งเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นด้านพลังอำนาจครู ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู 3) เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ใช้เพื่อเก็บข้อมูลในระยะที่ 3 จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ใช้ประกอบการสนทนากลุ่มเรื่อง แนวทางการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติ เนื้อหาประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทาง การนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาโดยการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และตรวจสอบการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล 3) การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรแฝง เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประเมินความเที่ยงของตัวแปรแฝง การหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ และค่าความเที่ยงตัวแปรสังเกตได้ 4) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง ตามสมมติฐานกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้าง และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองหรือสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Squared Multiple Correlation : R^2)

5) วิเคราะห์แนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เมื่อจำแนกตามเพศเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ครูส่วนมากมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท ส่วนครูที่จบระดับปริญญาเอกไม่มี ศาสนาที่ครูนับถือมากที่สุดคือ ศาสนาพุทธ รองลงมา ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ และศาสนาอื่น ๆ ไม่มี ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ครูส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

ระดับพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้โดยรวมและรายองค์ประกอบมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ พลังอำนาจครู พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายนอกของครู และกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ

3. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร

ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และรูปแบบที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับเงื่อนไขจำเป็นในการระบุความเป็นไปได้ ค่าเดียวของการประมาณค่าพารามิเตอร์ นำไปสู่การวิเคราะห์ลำดับต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของการวิจัย มีดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง

โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับโมเดลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงได้ดี การนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือและปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มากที่สุด และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ในอันดับรองลงมา โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น เดียวกัน

5. แนวทางการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติ

จากผลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้ จัดสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสามจังหวัดชายแดนใต้ เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 สรุปผลได้ว่า แนวทาง การนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติในสามจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย 4 แนวทางดังนี้

5.1 การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู ดังนั้น แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูมีพลังอำนาจ คือ 1) อบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและขณะดำรงตำแหน่ง 2) สร้างเครือข่ายด้วยการประสานงานกับชุมชนเข้ามาทำงานร่วมกันกับครู โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และ 3) ศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ

5.2 ครูปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกของครู

สภาพแวดล้อมภายนอกของครูของครูส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู ดังนั้น แนวทางการปรับพฤติกรรมของครูให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกของครู เพื่อให้ครูมีพลังอำนาจ คือ 1) ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูปวิธีสอบ 2) ปรับระบบบริหาร การบริหาร การศึกษาในเขตพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ 3) ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามมาตรการคุ้มครองความปลอดภัย 4) จัดให้มีศูนย์ป้องกันและรักษาสวัสดิการและทรัพย์สินของครู 5) จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและถูกต้อง และ 6) ศึกษาหลักธรรมของศาสนาแต่ละศาสนา

5.3 การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ

วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือส่งผลทางตรงต่อพลังอำนาจครู ดังนั้น แนวทางการสร้างวัฒนธรรมแบบร่วมมือเพื่อให้ครูมีพลังอำนาจ คือ 1) อบรมพัฒนาครูให้มีความทำงานเป็นทีม 2) จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 3) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และ 4) เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5.4 การสร้างกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลทางตรงต่อพลังอำนาจครู ดังนั้น แนวทางการสร้างกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครูมีพลังอำนาจ คือ 1) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และ 3) อบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้พบความสัมพันธ์ของ 4 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพแวดล้อมภายในของครู ที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจอีกด้วย และผู้นำที่สร้างพลังทางปัญญาให้กับครูด้วยการสนับสนุนให้ครูทดลองสิ่งใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ ต่อโรงเรียนมากมาย ผู้บริหารจึงทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อที่จะควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลโรงเรียนให้ดีที่สุด ดังที่ Avolio Bass และ Jung (1999) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการเป็นคนมีวิสัยทัศน์ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ร่วมมือกันแก้ปัญหากับครู คอยดูแลทุกข์สุขของครู และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี กล่าวหาญ อดทน มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้ปกครอง ครูและนักเรียน เกิดความรัก ความศรัทธา ก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วรวิณี หิรัญญากร (2546) ที่พบว่า การกระทำของผู้นำก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการ และมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายขององค์กร นอกจากนี้ วัลภา อิศระธำนันท์ (2545) พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถเสริมสร้างอำนาจสร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร และจูงใจให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

นอกจากนี้ Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความ ต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างพันธสัญญา แรงจูงใจ และเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ตาม และจะสามารถผลักดันให้ผู้ตามก้าวไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น (Bass(1990), Burns(1978), Leithwood & Duke (1999), Sergiovanni,(1990)) และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ความเสน่ห์หา (Charisma) เป็น พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถทำให้ผู้อื่นอยากยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยปลูกเร้าอารมณ์ผู้ตามให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย การดลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ผู้นำโดยเสน่ห์หาจะ ดลใจผู้ตามโดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพช่วยผู้ตามให้ แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้ วิธีแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา การมุ่งความสัมพันธ เป็นรายคน (Individualized Consideration) ผู้นำจะสนใจผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็น พี่เลี้ยงผู้ตามซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้นำอาจชมเชย เมื่อผู้ใต้บังคับ บัญชาทำงานได้ดี ซึ่งให้เห็นจุดอ่อนของ การทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกัน การมุ่งความ สัมพันธเป็นรายคนนี้จะให้ ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำเป็นการสื่อ ความหมายแบบสองทางซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถช่วยลดปัญหา ความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตาม สอดคล้องกับ Avolio Bass และ Jung (1999) ที่พบว่า ผู้ที่มี ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการแสดงออกโดยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้ เห็นได้รับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำขึ้น ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับ ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถืออย่างลึกซึ้งจาก ผู้ตาม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำจะต้องสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อ ผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อไปสู่ เป้าหมาย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำพยายามจูงใจ

ผู้ตาม ให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตาม ให้เห็นความสำคัญของเป้าหมาย และผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับ Nicholson (2003) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วพบว่า ผู้นำจะให้ความสนใจสมาชิกขององค์กรทุกคน ผู้นำจะเน้นความสนใจไปยังความต้องการของครูแต่ละคน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลาทำความเข้าใจกับสมาชิกรายบุคคล และช่วยให้พวกเขาพัฒนาความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ แสดงให้เห็นถึงผู้นำมี มาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมระดับสูง ผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตัวเอง และผู้นำใช้อำนาจนั้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอกของครู

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของครู กล่าวคือ สภาพเศรษฐกิจของครู สังคมและวัฒนธรรมของครู การเมืองมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู โดยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของครูมีผลกระทบต่อการทำงานของครู โดยเฉพาะด้านการเมืองและความมั่นคงของครูที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง และยังคงสร้างความหวาดกลัวให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างไม่อาจหาย เป็นไฟที่ถูกเติมเชื้ออยู่ตลอดเวลา และครูคือ เป้าหมายหนึ่งที่ขบวนการสร้างความไม่สงบจ้องที่จะทำร้าย เห็นได้จากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นทำให้ครูเสียชีวิตและทุพพลภาพเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูรู้สึกหวาดกลัว ไม่ปลอดภัย ขาดขวัญและกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เพราะขบวนการสร้างความไม่สงบมองว่าครูเป็นตัวแทนของรัฐบาล การสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นกับครู จะทำให้รัฐบาลขาดความเชื่อมั่นไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ บุญรอด ศรีสมบัติ (2555) ได้วิเคราะห์ว่า ประเทศไทยได้พยายามใช้นโยบายผสมกลมกลืน (assimilation) คนมุสลิมมาเลยีให้อยู่ภายใต้โครงสร้างระบบการเมืองการปกครองเดียวกัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2445 แต่ได้ละเลยถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษา และศาสนาของชุมชนมาเลยีท้องถิ่น อุปสรรคทางภาษา รายได้และค่าครองชีพ ที่แตกต่างกัน และนโยบายเลือกปฏิบัติ (discrimination) เป็นจุดอ่อนสำคัญต่อความรู้สึกที่แปลกแยก (alienation) และทำให้เกิดการเผชิญหน้าที่รุนแรงระหว่างฝ่ายรัฐบาลกับชาวไทยมุสลิม นอกจากนี้ สมชาย บุญศิริภักดี (2545) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สภาพชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่และรายได้ของครูจะมีผลต่อการเสริมสร้างการทำงานของครูในการก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับ กระทรวง

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2555) ที่พบว่าเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้นำมาซึ่งความสูญเสียทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างมาก มีผู้ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ซ้ำยังก่อให้เกิดปัญหาสังคม นอกจากนี้ พงศ์เทพ เทพกาญจนา กล่าวถึงผลวิจัยที่พบว่า ครูยังมีความทุกข์เรื่องปัญหาหนี้สิน ภาระการสอน และความไม่ปลอดภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สำนักข่าวแห่งชาติกรมประชาสัมพันธ์, 2556) สอดคล้องกับ ศักดา คงเพชร กล่าวถึง ปัญหาในกระทรวงที่ควรต้องเร่งแก้ไข เช่น ปัญหาหนี้สินครู ซึ่งเมื่อครูมีความกังวลความเครียดในภาระเหล่านี้มาก ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลง ทำให้ถึงเวลาที่จะได้ดูแลเด็กอย่างเต็มที่หดหายไป รวมทั้งปัญหาการเสียชีวิตของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2555) และประธานสมาพันธ์ครูสามจังหวัดชายแดนใต้ กล่าวว่า สถานการณ์การศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในสภาวะวิกฤตนับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งถือเป็นปฐพีบุคคลได้รับผลกระทบมากมาย จึงต้องการยื่นข้อเสนอเกี่ยวกับสวัสดิภาพและสวัสดิการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

3. วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ กล่าวคือ โรงเรียนที่มีการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาวิชาชีพของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู โดยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพของครูมีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสามจังหวัดชายแดนใต้มีสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นทำให้ครูเสียชีวิตและทุพพลภาพเป็นจำนวนมาก ทำให้ครูแต่ละคนเกิดความเครียด วิตกกังวลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง เมื่อครูแต่ละคนตกอยู่ในสภาพเดียวกัน จึงเกิดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ครูจึงพยายามรวมกลุ่มกันคอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การที่ครูในโรงเรียนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยกันพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูของตัวเองด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ประวิต เอราวรรณ์ (2539) พบว่า บรรยากาศที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจในการทำงาน ครูจะต้องได้รับการยกย่องยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โอกาสในการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2551) พบว่า ครูที่มีความเป็นมิตรสูง ความเป็นอยู่ของสมาชิกในโรงเรียนมีลักษณะเป็นครอบครัวอยู่กันเหมือนญาติมิตร มีความรู้จักกันเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน ถึงแม้จะรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน แต่เป็น

ลักษณะร่วมแรงร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ เอื้ออาทร ผูกพันและมีความสุข รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ Gruenert และ Valentine (1998) ,Schooley (2005) ,Gruenert และ Valentine (1998), Lucus (2001), Brinton(2007) และ Denbow (2004) พบว่า ความร่วมมือของครู การสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะส่งเสริมการทำงานของครูให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ รัตน์จำเริญ เพชรแก้ว (2553) ที่พบว่า ผู้บริหารแบ่งและมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ เป็นคณะทำงาน และเป็นรายบุคคลตามความรู้ความสามารถ และมีการจัดระบบการทำงานกลุ่ม โดยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการขยายผลการเรียนรู้เกิดขึ้น ทำให้ครูมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Hokanson (1991) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์ เปิดเผย จริงใจ และควรมีทักษะทางสังคม ที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังต้องเน้นความร่วมมือ โดยตัวผู้รับการเสริมสร้างอำนาจก็ควรจะได้รับรู้ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความพร้อมและเข้าไปมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับ สมจิต สงสาร (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศที่เสริมสร้างการทำงานของครู พบว่ามี 3 ปัจจัย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความอบอุ่น และการสนับสนุน

Stewart (1994) ได้พบว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้การดูแลเอาใจใส่ เมื่อเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะได้รับความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ พร้อมทั้งจะช่วยกันแก้ไข ความผิดพลาดนั้น ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่ดี การทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การมากกว่านั้น สุदारัตน์ วัฒนพฤษา (2552) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมร่วม หรือ ค่านิยมร่วมที่เหมาะสม ซึ่งต้องมีรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างวัฒนธรรมร่วมในระดับที่สามารถปลูกฝังไปที่ข้าง ในตัวตนของครูจนกลายเป็นความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติและฐานคติขององค์การวัฒนธรรม ร่วมที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจ และ Blase and Blase (1994) ให้ทัศนะว่า การที่บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาทหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความรัก ความสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน นอกจากนี้ สุมาลี ขุนจันดี (2541) ศึกษาพบว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์การ

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานบริหารองค์กรและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดี รวมถึง Russell และ Rinehart (1997) ได้ศึกษาการรับรู้พลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยม ศึกษาที่มีรูปแบบการตัดสินใจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเน้นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับกรรมการของโรงเรียนรวมทั้งพัฒนาความเชี่ยวชาญให้ครู โดยการฝึกอบรมในด้านทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสอนและทักษะอื่นๆ ที่จำเป็น พบว่า ครูในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยกรรมการโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง ทำให้ครูมีพลังอำนาจเพิ่มขึ้น

4. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ กล่าวคือ การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู การสร้างแรงจูงใจให้กับครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู โดยพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับครูมีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นทำให้ครูอยู่ในสภาวะไร้พลัง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเครียดสะสม และวิตกกังวลกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูจึงต้องการผู้ที่คอยสร้างแรงจูงใจให้กับครู เพื่อให้ครูมีพลังในการทำงาน อาจจะด้วยการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพราะถ้าบุคคลมีความก้าวหน้าย่อมทำให้มีกำลังใจ และเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ หรือการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนางานของตนเองเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) พบว่า การปฏิบัติในการบริหารแบบร่วมมือที่เป็น การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ มอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มอบความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือในเรื่องที่สนใจเช่น การจัดงบประมาณ การบริหารบุคคล การกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการ เรียนการสอน จัดสรรให้บุคลากรได้ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีและข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ให้โอกาสบุคลากรแสดงความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และ Short และ Rinehart (1992) ศึกษาพบว่า พลังอำนาจครูมาจากครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถขยายความรู้และทักษะต่างๆ ไปใช้กับวิธีการทำงานในโรงเรียนได้ ได้รับการยกย่องยอมรับในความรู้ความสามารถ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง มีความสามารถที่จะช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น มีอิสระที่จะดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจาก

ผู้บริหาร นอกจากนี้ สมชาย บุญศิริภักดิ์ (2545) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจครู พบว่า ครูที่มีความรู้ มีทักษะประสบการณ์ในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจะเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ส่วน Gutierrez, Parsons และ Cox (1998) ได้ศึกษาพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อที่วางใจซึ่งกันและกัน ความรักและเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบต่อ การมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันปฏิบัติ สอดคล้องกับ Blase และ Blase (1994) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่ช่วยในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่าครูได้มีโอกาสสะท้อนความคิดเห็นและสนองตอบนโยบายการบริหารด้วยความเข้าใจ และเต็มใจมีส่วนร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้ครูมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงานในหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ความมุ่งมั่นรับผิดชอบ สำนึกในภาระหน้าที่ เพราะผลการทำงานเป็นการฉายภาพความเป็นตัวตนของครูต่อสาธารณชน ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ครูได้รับรู้ถึงความไว้วางใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถที่ครูมีต่อสถานศึกษา ทำให้ครูได้แสดงออกซึ่งพลังอำนาจ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง Luthans (1998) การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรจะต้องเสริมสร้างให้บุคลากร มีอิสระทางความคิด การตัดสินใจ การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การมอบอำนาจหน้าที่ พร้อมสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้สามารถนำการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ส่งเสริมการใช้สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากร ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ สร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้ Sergiovanni and Starratt (1998) ที่พบว่า พลังอำนาจที่มาจากคุณลักษณะบุคคลเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่ง เช่นเดียวกับ Maxcy (1991) ที่พบว่า การให้การยอมรับครูในความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ การถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สามารถแปรเปลี่ยนพลังอำนาจไปเป็นผลการทำงานอย่างสร้างสรรค์ Rue and Byars (1995) ให้ทัศนะว่า การที่ครูได้รับการเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถ ที่จะวินิจฉัยตัดสินใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ จึงได้รับมอบอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว การมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้ครูได้แสดงพลังอำนาจการทำงาน สอดคล้องกับ Gonzales (1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการรับรู้ระดับพลังอำนาจของครู พบว่าความเชี่ยวชาญในการทำงานส่งผลต่อระดับพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูมากกว่าปัจจัยอื่น นอกจากนี้ ประวิต เอราวรรณ์ (2548) ให้ทัศนะว่าครูรู้สึกว่าเขาเองมี

พลังอำนาจ ได้รับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับ รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ทำงานได้
ประสบความสำเร็จ และเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต การทำงานของโรงเรียน ซึ่งจะเกิดสิ่งเหล่านี้ได้ต้องมี
มีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่จัดได้ตรงกับความต้องการจำเป็นของครูอย่างแท้จริง Kanter
(1977) ที่กล่าวว่า บุคลากรควรได้รับโอกาสในการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ
เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ถ้าบุคคลมีความก้าวหน้ายอมทำให้มีกำลังใจ และ
เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป นอกจากนี้ รัตนจำเรียง เพชรแก้ว (2553) พบว่า การเปิดโอกาสให้ครู
มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยแต่งตั้งในรูปของคณะกรรมการ มีการประชุมเปิดโอกาสให้แสดง
ความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยการกระจายอำนาจสู่ระบบ
ต่าง ๆ ทำให้เกิดความคล่องตัวครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจ
ครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาพลังอำนาจครูใน
สามจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการ
ศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ควรให้ความสนใจพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู ทั้งนี้
จากผลการจัดสนทนากลุ่มพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู โดยเฉพาะเหตุการณ์
ความไม่สงบที่เกิดขึ้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูเป็นอย่างมาก เพราะก่อให้เกิด
ความเสียหายแก่ครูทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรให้
เร่งพัฒนาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีพลังอำนาจในการ
พัฒนาตนเองและการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อ
พลังอำนาจครูทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และกระบวนการ
เสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็น
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและขณะดำรง

ตำแหน่ง สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมด้วยการประสานงานกับชุมชนเข้ามาทำงานร่วมกันกับครู และศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง รู้จักวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา นำเอากระบวนการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงครู พัฒนาครูตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคลสนับสนุนให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครู ให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู มีความเชื่อมั่นในตนเองของครู ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญ กำลังใจ มีความสุขจากการทำงาน มีสถานภาพทางสังคมที่ดีได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีปัจจัยหลัก 4 ปัจจัย ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูสู่ความสำเร็จ ว่ามีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยอย่างไร เพื่อให้ครูมีพลังอำนาจเพิ่มมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ยังไม่ใช่ผลการวิจัยที่ได้จากการทดลองเป็นเพียงการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการทำวิจัยเพิ่มอีก 2 ระยะ คือ ระยะที่ 4 เพื่อทดลองใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ และ ระยะที่ 5 เพื่อประเมินรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ จะทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้เพิ่มเติม