

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

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์พลังอำนาจครูจำแนกตามภูมิหลัง 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 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพลังอำนาจครูทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและผลกระทบ ได้ร้อยละ 40, 26, 12, 23, 28 และร้อยละ 4 ตามลำดับ

3. ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือ สูงสุด รองลงมาคือการสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศ ตัวแปรความก้าวหน้าในวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างทีมงาน ตัวแปรสถานภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำและได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างบรรยากาศและการสร้างภาวะผู้นำโดยส่งผ่านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตัวแปรความเป็นอิสระได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือการสร้างบรรยากาศและการสร้างทีมงาน ตัวแปรผลกระทบได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศ

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.