



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2566

การศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความเชื่อ ประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู Examining Influences of Empowerment and Teacher

Self-Efficacy on Teacher Career Progression

จริยา จันทร์ละมูล¹ มีชัย ออสุวรรณ^{2*} และ สุดารัตน์ สารสว่าง²

Jariya Janlamoon¹, Meechai Orsuwan^{2*} and

Sudarat Sarnsawang²

¹โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ จังหวัดปทุมธานี

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Saharatbumrung School, Pathumthani

²Faculty of Education, Kasetsart University

*E-mail: meechai.o@ku.th

Received: May 03, 2022

Revised: Mar 13, 2023

Accepted: Apr 07, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผ่านความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 144 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับของลิเคิร์ทที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักของแต่ละตัวแปรมากกว่า 0.7 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลทางตรงต่อทัศนคติของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ (2) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อทัศนคติของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผ่านความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

Abstract

The objective of this research is to examined the direct effect of teachers' empowerment on their attitudes towards their career progression and to investigated the indirect effect of teacher empowerment on their attitudes towards their career progression, which was mediated by teacher self-efficacy. The sample, obtained by a stratified random sampling method, included public school teachers who worked in Trirat Relation Network Group schools under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2. A total of 144 teachers voluntarily filled out a five-point Likert scale questionnaire, which had the Cronbach's alpha coefficient above 0.70 for each variable. Descriptive statistics and multiple regression analysis were employed to analyze the data. The research found two key findings. First, teachers' empowerment directly influenced their views on career progression. Second, there was an indirect relationship between teachers' empowerment and their views on career progression. Such an indirect association was mediated by teacher self-efficacy.

Keywords: Empowerment, Teacher self-efficacy, Teacher career progression



1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน องค์กรที่จะเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วเริ่มก็มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แล้ว จำเป็นต้องธำรงรักษาการคงอยู่ของบุคลากรโดยให้การดูแล เอาใจใส่ ฝึกอบรม พัฒนาทักษะและความรู้ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงานของตน ดังเช่น ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ซึ่งการได้รับมอบหมายให้มารับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้นจะช่วยสร้างความกระตือรือร้น ความเพียรพยายาม อันนำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ (Nimnouan, 2018) เนื่องจากความก้าวหน้าในวิชาชีพถือว่าเป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตซึ่งมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคม ตลอดจนความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต เป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอันนำไปสู่คุณภาพของงานที่ดีต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างพื้นฐานความรู้ การประกอบวิชาชีพและการใช้ชีวิต แม้ว่าครูยังต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่เพียงเพราะทักษะ ความรู้และความสามารถเท่านั้น แต่คือการได้รับการสนับสนุน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งผลให้ครูมีความทุ่มเทในการทำงาน เพราะการดำเนินงานจะทำให้ครูเกิดความผูกพันทางจิตใจ มีความจริงใจต่อเป้าหมาย เนื่องจากบุคคลตัดสินใจเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็คาดหวังว่าจะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ (Tongpetchdaesho & Pongsapitch, 2015) ดังนั้น แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกระตุ้นพลังภายในจากตัวบุคคล เช่น ความเชื่อประสิทธิภาพในตน (self-efficacy) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เส้นทางวิชาชีพครูประสบความสำเร็จ ผู้ที่ได้รับการไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ จะแสดงพฤติกรรมของการมี



ส่วนร่วม เห็นคุณค่าเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก มีความภาคภูมิใจในงานของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร และเพียรพยายามที่จะทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์กรประสบความสำเร็จ (Bandura, 1997) ดังนั้นการศึกษาตัวแปรที่เสริมสร้างให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกในวิชาชีพ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูแบบงานวิจัยชิ้นนี้จึงเชื่อมโยงไปถึงความสำเร็จของตัวบุคคลและขององค์กรในระยะยาว ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวคณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อนึ่งงานวิจัยนี้ยังเป็นการต่อยอดแนวคิดของ Zimmerman (2000) ที่มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับแนวคิดการจัดการองค์กร (เช่น empowerment theory) กับแนวคิดเชิง “ปัจเจกชนนิยม” (สำนึกในศักยภาพของตนเอง) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในส่วนของตัวบุคคลและเป้าหมายใหญ่ขององค์กรร่วมกัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ผ่านความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 ความก้าวหน้าทางวิชาชีพกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู

มีผู้กล่าวไว้ว่า “ขยันอ่านหนังสือเอง 1 พันวัน ยังได้ไม่เท่ากับการเรียนกับครูเก่ง ๆ เพียงวันเดียว” (*Better than a thousand days of diligent study is one day with a great teacher.*) ประโยคดังกล่าวอาจฟังดูเกินจริงไปแต่



สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อผู้เรียน ในอีกแง่มุมหนึ่งยังสะท้อนให้เห็นถึงภาระงานของครูที่มากมาย จนทำให้ครูจำนวนมากเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง และเอาใจออกห่างจากงานที่ทำอยู่ จนทำให้แฮชแท็ก #ทำไมครูไทยอยากลาออก ติดอันดับ 1 ในโลกทวิตเตอร์อยู่ช่วงเวลาหนึ่ง งานวิจัยของ Scott & Jaffe (1991) พบว่าความรู้สึกดังกล่าวไม่ใช่เรื่องแปลกที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงยาก มีกฎระเบียบที่เข้มงวด (เช่น โรงเรียน) ความรู้สึกดังกล่าวยังอาจเกิดขึ้นกับผู้รู้สีกว่าขาดโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ไม่ได้รับการยอมรับ/ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานจริง

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ถูกนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์การอย่างแพร่หลาย (Kinlaw, 1995) การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถให้ความหมายได้ใน 2 มิติ คือ 1) ในมิติกระบวนการ การเสริมสร้างพลังอำนาจคือการที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าขององค์กร ผ่องถ่ายอำนาจและภารกิจของตนเอง พร้อมกับมอบความรับผิดชอบ ตลอดจนการตัดสินใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สามารถผลักดันพลังในตัวมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อนำพาองค์การให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ 2) มิติด้านผลลัพธ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยให้บุคลากรในองค์การตระหนักรู้ถึงศักยภาพในตนเอง ทำให้สมาชิกในองค์กรมองเห็นคุณค่าตนเอง กล้าคิด กล้าทำ มองเห็นตัวเองเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่จะนำพาองค์การให้ก้าวข้ามภาวะวิกฤตและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ในระยะยาว

สำหรับองค์การทางการศึกษาได้นำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ “เติมไฟ” ในการทำงานให้กับครูผู้สอน งานวิจัยของ Goens & Clover (1991) ได้ทำการทดสอบข้อสมมุติฐานดังกล่าว พบว่า ครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดพลังบวก มีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ฝึกฝนความอดทนในการทำงาน ยอมรับต่อ



ข้อผิดพลาด และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร งานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเป็นการปูทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทุนมนุษย์ขององค์กร บุคคลได้รับโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างเป็นลำดับขั้นจะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นจดจ่อกับกิจกรรมที่ตนเองทำอยู่ เพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และเปลี่ยนเป้าหมายของชีวิตจากจุดหนึ่งไปสู่อีกจุดหนึ่งที่สูงขึ้นตามทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of motivation) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทั้งนี้มาสโลว์ได้กล่าวว่าแรงจูงใจที่จะทำให้คนขยับจากเป้าหมายหนึ่งไปสู่อีกเป้าหมายหนึ่งที่สูงกว่าบางครั้งเกิดจาก “แรงขับจากภายใน” ซึ่งแต่ละคนอาจจะมียอยู่ในระดับที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่าองค์กรต้องมีหน้าที่ “แทรกแซง” (interfere) ที่ทำหน้าที่เป็นสิ่งรบกวนนอกที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะให้คนในองค์กรมองเห็นเส้นทางอาชีพและเป้าหมายในการทำงานของตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถขวนขวายมุ่งมั่นที่จะให้ได้มาซึ่งที่ต้องการอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป กล่าวคือ ถ้าองค์กรสามารถทำให้บุคลากรสามารถมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนโดยการส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา บุคลากรเหล่านี้จะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทศนคติเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อเส้นทางอาชีพของการเป็นครู และยังเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อองค์กร แรงผลักดันเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถ “แทรกแซง” และสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ดังนี้

H1: การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ



3.2 ความเชื่อประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) กับความสัมพันธ์ ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความก้าวหน้าในอาชีพการ

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าคนที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหรือกระจายงานที่สำคัญ (key job delegation) ไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา (โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถที่โดดเด่น) ให้ได้ฝึกฝนเรียนรู้ ได้รับผิดชอบ และตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พึงปฏิบัติ เนื่องจากวิธีดังกล่าวช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรเหล่านี้ให้มีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ยากและซับซ้อนขึ้นกว่างานเดิมที่ทำอยู่ เกิดแรงจูงใจที่อยากจะพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย อยากเรียนรู้ อยากแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตน อยากที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีและสังคมใหม่ ๆ (Thanthong, 2018) อย่างไรก็ตามบุคลากรที่ได้รับภาระงานใหม่อาจจะไม่มีความไม่คุ้นชิน หรือ ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ ดังที่ Enderlin-Lampe (2002) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติเชิงบวก (เช่น ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ อยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา) เริ่มต้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้ทั้งนั้นบุคลากรต้องมีความเชื่อในประสิทธิภาพในตัวเองว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้

ความเชื่อประสิทธิภาพในตน คือความเชื่อมั่นที่ว่าตนเอง “เอาอยู่” สามารถจัดการงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นสูง อันส่งผลให้บุคคลดังกล่าวมีความมุ่งมั่น มีการวางแผน การตัดสินใจและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นระบบเพื่อให้ตนเองก้าวไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ Bandura (1977) เชื่อว่าพฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัย 3 ข้อด้วยกัน คือ พฤติกรรม (behavior) บุคคล (internal personal factor) และสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Bandura (1993)



กล่าวว่าความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูมีส่วนสำคัญมากเมื่อใดก็ตามที่เกิดปัญหา และต้องหาแนวทางแก้ไขทั้งในเรื่องในและนอกห้องเรียน ครูที่มีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสูง จะมีความเพียรพยายาม เป็นผู้ไม่เลื่องงาน ขอบความท้าทายในการทำงาน นอกจากนี้ นักเรียนที่เรียนกับครูที่มีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเช่นเดียวกับครูของตน มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี และมีมักจะกล้าคิดกล้าพูดในห้องเรียน

ในอีกมุมหนึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร Bosworth (2022) กล่าวว่าแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคนในองค์กรมีความซับซ้อนมากไปกว่าแค่การกระจายงานที่สำคัญให้กับคนในองค์กร เนื่องจากมีเรื่องของความคาดหวัง (expectation) และความมีอิสระภายในขอบเขตที่จำกัด (autonomy through boundaries) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย บางครั้งบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (ได้โอกาสทำงานที่สำคัญ) อาจเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพแต่ขาดประสบการณ์ หรือขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเนื่องจากได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำมาก่อน บางครั้งอาจเกิดผลเสียกับบุคลากรบางคนมากกว่าจะเป็นผลดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการทำให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองพร้อมกันไปด้วย คณะผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ดังนี้

H2: การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน



4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู และตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เส้นทางความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากกรอบการวิจัยจะนำไปวิเคราะห์เพื่ออธิบายอิทธิพลอันเกิดจากตัวแปรต้นทั้งสอง ที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู นำเสนอได้ดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้

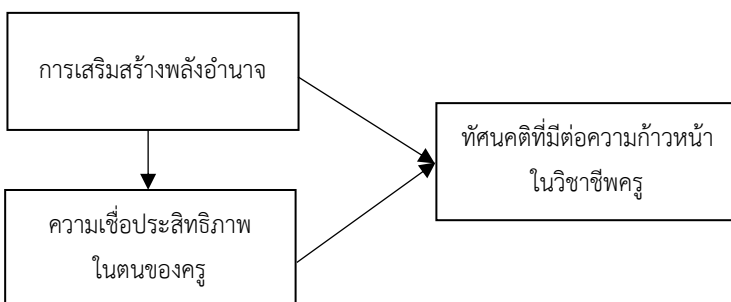


Figure 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเชื่อประสิทธิภาพในตน และทัศนคติของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ขอบเขตประชากรและเนื้อหา

ในงานวิจัยขั้นนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่สนใจ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน



ประชากรทั้งสิ้น 255 คน ทั้งนี้เนื้อหาที่ครอบคลุมในงานวิจัยชิ้นนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Scott & Jaffe, 1991) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้านด้วยกันคือ 1.1 การสร้างแรงจูงใจ 1.2 การส่งเสริมความร่วมมือ 1.3 การสร้างภาวะผู้นำ 1.4 การสร้างบรรยากาศ 1.5 การสร้างทีมงาน 2) ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู (Bandura, 1997) และ 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (Horadad, 1997) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 3.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

5.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 255 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน ประมาณการขนาดตัวอย่างโดยอาศัยกฎแห่งความชัดเจน (Rule of thumb) ของ Hair, et al. (2010) กล่าวคือ ควรมีจำนวนขั้นต่ำ 100 คน หรือในกรณีจำนวนตัวแปรอิสระหลายตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะเป็น 10-20 เท่าต่อของตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 100 และเก็บเพิ่มเติมในกรณีสูญหาย สุดท้ายได้ข้อมูลสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างครูทั้งสิ้น 144 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง จำนวน 122 คน (ร้อยละ 84.70) เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี (ร้อยละ 68.80) และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 72.90) ข้าราชการครูส่วนใหญ่พบว่ายังไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 89 คน (ร้อยละ 61.80) จำแนกตามระยะเวลาในการเป็นครูโดยแบ่งกลุ่มต่ำ กลุ่มกลาง และกลุ่มสูง พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเป็นครูอยู่ในกลุ่มต่ำ (< 5 ปี) จำนวน 64 คน (ร้อยละ 44.40)



5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิทยฐานะ และระยะเวลาในการเป็นครู และตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดตัวแปรของงานวิจัย ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (15 ข้อ) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานที่ทำงาน เช่น “ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาเรียนรู้ พัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามความสนใจและความสามารถ” “ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน” ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเอง (5 ข้อ) ให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เช่น “ท่านควบคุมพฤติกรรมก่อนที่ เกิดขึ้นในห้องเรียนได้” “ท่านใช้คำพูดโน้มน้าว ชักจูงเพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจและอยากเรียนรู้” และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (9 ข้อ) โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเอง เช่น “ท่านพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน” “ท่านรู้สึกท้าทายกับงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะยากเพียงใดก็ตาม” ทั้งนี้คำถามในส่วนของความเชื่อในประสิทธิภาพในตนเองได้ทำการประยุกต์มาจากเครื่องมือแบบสอบถามของถมรัตน์ ศิริภาพ (Siriparp, 2021) ซึ่งมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) พบว่า ภาพรวมของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.797 – 0.905

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเชื่อประสิทธิภาพใน



ตนของครู และความก้าวหน้าในวิชาชีพครูวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อีกทั้งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาอิทธิพลของการ เสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพครูวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุแบบลดหลั่น (hierarchical multiple regression analysis)

6. ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของตัวแปรทั้ง 3 ตัว จากตารางที่ 1 พบว่าทัศนคติของครูด้าน ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.224) ซึ่ง มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าทัศนคติในด้านเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน ส่วนตัว แปรด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การสร้างทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.412) ส่วนตัวแปรความเชื่อประสิทธิภาพในตน ของครูเฉลี่ยโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.304)

Table 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ตัวแปร	($\bar{X}$)	SD	ระดับ
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (EMP)	4.206	.497	มาก
1.1 การสร้างแรงจูงใจ	4.134	.640	มาก
1.2 การส่งเสริมความร่วมมือ	4.233	.685	มาก
1.3 การสร้างภาวะผู้นำ	4.039	.580	มาก
1.4 การสร้างบรรยากาศ	4.215	.654	มาก
1.5 การสร้างทีมงาน	4.412	.500	มาก
2. ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (TSE)	4.304	.446	มาก



ตัวแปร	($\bar{x}$)	SD	ระดับ
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (TCP)	3.983	.594	มาก
3.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.923	.732	มาก
3.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.803	.799	มาก
3.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4.224	.588	มาก

6.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ว่าตัวแปรอิสระทั้งสอง ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูตัวนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือหากสัมพันธ์กันก็ต้องมีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไปนัก (Raykov & Marcoulides, 2006) จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูไม่สูงเกินไปนัก ($r = .516$) ตารางที่ 3 และ 4 แสดงค่า tolerance = .773 (เข้าใกล้ 1) และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) = 1.363 (ซึ่งไม่เกิน 10) ทำให้สรุปได้ว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity

Table 2 ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	TCP	TSE	EMP
ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (TCP)	1		
ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (TSE)	.475**	1	
การเสริมสร้างพลังอำนาจ (EMP)	.692**	.516**	1

หมายเหตุ: ** $p < 0.01$



6.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบลดหลั่น (Table 3 & 4) อธิบายเป็นขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** การเสริมสร้างพลังอำนาจ (EMP) มีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (TCP) เมื่อไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆในสมการถดถอย ได้ค่าอิทธิพลรวมในทางบวก (total effect) เท่ากับ .692 (Model 1, Table 3) **ขั้นตอนที่ 2** ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (TSE) มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (TCP) เมื่อควบคุมการเสริมสร้างพลังอำนาจให้มีค่าคงที่ ได้อิทธิพลทางตรง มีค่าเท่ากับ .161 (b) (Model 2, Table 3) **ขั้นตอนที่ 3** การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เมื่อควบคุมความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู ให้มีค่าคงที่ ได้อิทธิพลทางตรงมีค่าเท่ากับ .609 (c) (Model 2, Table 3) และ **ขั้นตอนที่ 4** การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู มีค่าเท่ากับ .516 (a) (Model 1, Table 4) ทำให้สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ อิทธิพลระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยรวมมีค่าเท่ากับ .692 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ .609 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมผ่านความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู $(a \times b) .516 \times .161 = .083$ ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในวิชาชีพครูคิดเป็นร้อยละ 49.10 สรุปเป็นกรอบการวิเคราะห์ได้ใน Figure 1

**Table 3** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (EMP) และความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (TSE) ที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (TCP)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	.509	.306		1.663	.099		
EMP	.826	.072	.692	11.425	.000	1.000	1.000
2 (constant)	.006	.372		.017	.987		
EMP	.727	.083	.609	8.742	.000	.733	1.363
TSE	.214	.093	.161	2.305	.023	.733	1.363

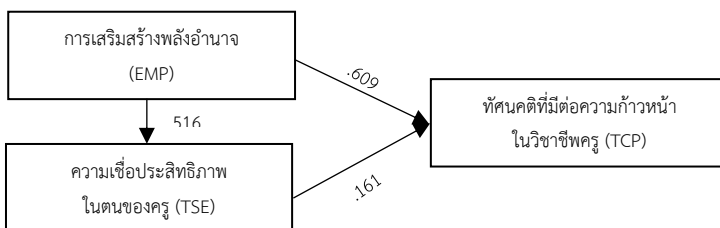
หมายเหตุ: Adjust $R_1^2 = .475$; Adjust $R_2^2 = .491$; $R^2 = .019$

EMP= การเสริมสร้างพลังอำนาจ; ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (TSE)

Table 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	2.355	.273		8.618	.000		
EMP	.463	.064	.516	7.184	.000	1.000	1.000

หมายเหตุ: Adjust $R^2 = .261$

**Figure 1** อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู



7. อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มี 2 ประเด็น คือ หนึ่ง การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ สอง การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1) ในภาพรวมทัศนคติของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาตนเองที่สูงกว่าด้านเงินเดือนและด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในแง่มุมนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Tongpetchdaesho & Pongsapitch (2015) ที่กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วคนที่ตัดสินใจประกอบอาชีพครูเนื่องจากมีจิตวิญญาณความเป็นครู ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากกว่าเรื่องค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งการที่ครูไม่ค่อยให้ความสำคัญกับผลตอบแทนและการเลื่อนวิทยฐานะอาจเป็นไปได้ว่ากระบวนและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูยังขาดความชัดเจน ไม่เหมือนกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ จากข้อมูลของ Equitable Education Fund (2016) พบว่า มีครูไทยที่ไม่มีวิทยฐานะถึงร้อยละ 32.76 มีวิทยฐานะอยู่เพียงแค่ระดับ คศ. 1 (ร้อยละ 21.84) และ คศ.2 (ร้อยละ 45.29) ในขณะที่ครูที่มีวิทยฐานะ คศ. 3 และ คศ. 4 รวมกันไม่ถึงร้อยละ 1 ของจำนวนครูทั่วประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ควรทำงานเชิงรุกในการปรับแก้ไขกฎระเบียบดังกล่าวให้เกิดความชัดเจนเพื่อให้ครูสามารถวางแผนเส้นทางอาชีพของตนได้

2) งานวิจัยนี้พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทัศนคติต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในวิชาชีพครูร้อยละ



49.10 (Adjust $R^2 = .491$) แสดงให้เห็นว่าทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสามารถถูกกระตุ้นด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (อิทธิพลทางตรงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อทัศนคติครู) เช่น การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่ที่สำคัญในสถานศึกษา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ (อิทธิพลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความเชื่อในความสามารถของตน) ในขณะที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเป็นผลมาจากการที่ครูถูก “เสริมพลัง” ทำให้ครูมีความอดทนเกิดความเพียรพยายาม เรียนรู้ต่อความผิดพลาด และสามารถก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จได้ หากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและสร้างความเชื่อในความสามารถตนเองให้เกิดขึ้นพร้อมกันได้ ก็จะทำให้ครูมีความคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977) ที่ระบุว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ย่อมมุ่งมั่นและคาดหวังกับการเป็นครูไว้สูง อย่างไรก็ตามการบริหารจะมอบหมายงานที่สำคัญให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องมีการวางแผนและสื่อสารอย่างเป็นระบบ เหมือนที่ Bosworth (2022) ได้กล่าวไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับบุคลากรในองค์กร ต้องอธิบายได้เป็นอย่างดีว่างานดังกล่าวเป็นผลดีต่อเส้นทางอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร (delegate to develop) ต้องสื่อสารให้ชัดเจนถึงความคาดหวังที่มีต่อผลลัพธ์ของงาน (set clear expectations) และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร (communicate the vision of the organization)



8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) จากการศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่าแม้ว่าอิทธิพลของตัวแปรความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (ตัวแปรส่งผ่าน) จะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีค่าเพียง .161 ดังนั้นควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเกิดความเชื่อประสิทธิภาพในตนให้สูงขึ้น เห็นคุณค่าตนเองซึ่งเป็นพลังภายในบุคคลให้เกิดความเพียรพยายาม อดทน เชื่อมั่นในความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2) จากการศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า ค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าตัวแปรอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริม สนับสนุนหรือให้โอกาสครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงบทบาทความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพตลอดจนความพึงพอใจซึ่งเป็นเป้าหมายของคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูที่มีต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของความก้าวหน้าในวิชาชีพครูร้อยละ 49.10 หรืออีกนัยหนึ่งยังมีตัวแปรควบคุม (control variable) อื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของครู (แต่ไม่ได้รวมอยู่ในงานวิจัยนี้) เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะเฉพาะของโรงเรียน/พื้นที่ เพื่อหลีกเลี่ยงการคิดแบบเหมารวม (stereotype) ในสังคมที่มีความหลากหลาย



(heterogeneous society) อย่างในปัจจุบัน ผลการวิจัยที่ได้มานำมาซึ่งแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูในกลุ่มอื่นๆ เช่น ครูจบใหม่ ครูโรงเรียนต่างสังกัด ครูโรงเรียนต่างขนาด และครูต่างรุ่น เป็นต้น

9. กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้งานวิจัยนี้ที่เกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจให้เกิดข้อค้นพบอันเป็นประโยชน์ต่อครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาได้แนวทางสานต่อองค์ความรู้ การบริหารงานเพื่อครูและเพื่อองค์กร จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

References

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Macmillan.
- Bosworth, P. (2022). *How to empower employees in the workplace*. <https://leadershipchoice.com/empower-employees-in-the-workplace/>
- Equitable Education Fund [EEF]. (2016). *Numbers of teachers and administrators in Thailand*. <https://isee.eef.or.th/screen/teacherdata/teacher.html>
- Enderlin-Lampe, S. (2002). Empowerment: Teacher perceptions, aspirations and efficacy. *Journal of Instructional Psychology*, 29(3), 139-144.



- Goens, G. A., & Clover, S. I. R. (1991). *Mastering school reform*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Andersen, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (Seventh edition)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Horadal, P. (1997). *Industrial and organizational psychology*. Bangkok: Charoen Sin. (in Thai)
- Khumjinda, P. (2016). *The teacher empowering of administrators in Matthayomthanbinkampangsean School* [Master's Thesis, Silpakorn University]. (in Thai)
- Kinlaw, D.C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. United State of America: Gower Publishing Limited.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brother.
- Nimnouan, S. (2018). The Core Competency Development Affecting to Career Path of Tourism Personnel in Tourism Department, Ministry of Information Culture and Tourism, Lao People's Democratic Republic. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 7(1), 138-145. (in Thai)
- Raykov, T., & Macoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling (2nd ed.)*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Scott, C. D. & Jaffe, D. T. (1991). *Empowerment: Building a committed workforce*. California: Koga Page.



- Siriparp, T. (2021). *Influence of instructional leadership on teacher self-efficacy with collective teacher efficacy as a mediator and teacher role as a moderator* [Master's thesis, Kasetsart University]. (in Thai)
- Thanthong, C. (2018). *The study teaches' job motivation of Anubanmuangmai Chonburi school under the Chonburi provincial administrative organization* [Master's thesis, Burapha University]. (in Thai)
- Tongpetchdaesho, P. & Pongsapitch, C. (2015). Teacher Spirituality and Career Advancement Predicting Job Involvement of Teachers. *Journal of Chandrakasem Sarn*, 20(40), 79-88. (in Thai)
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment Theory. In: Rappaport, J., Seidman, E. (eds) *Handbook of Community Psychology*. Boston, MA: Springer.