

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Model of Empowering Leadership to Affect Organizational Citizenship Behavior in Basic Education Institutions

¹ภาวิณี อนามัย, ²ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ ³สมบุญ บุรศิริรักษ์

¹Pawinee Anamai, ²Taweasil Koolnaphadol and ³Somboon Burasirirak

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

Email: ¹jim75356@gmail.com, ²taweasil@g.swu.ac.th, ³somburak62@gmail.com

Received June 8, 2022; Revised June 23, 2022; Accepted July 5, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 400 คน ประกอบด้วย ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าความกลมกลืนทางสถิติของโมเดลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ $\chi^2 = 272.11$, $P\text{-Value} = 0.668$, $df = 283$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.93$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.00$ และ 2. ตัวแปรภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยต่างๆ ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94

คำสำคัญ: โมเดลเชิงสาเหตุ; ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

The objectives of this paper were: 1) to study the causal model of empowered leadership that affects organizational membership behavior of teachers in primary schools; and 2) to examine the coherence of the causal model of empowered leadership affecting organizational membership behavior of teachers in basic education schools with empirical data. The research model was quantitative research. The sample group consisted of 400 administrators and teachers in educational institutes under the Phetchaburi Secondary Education Service Area Office, which consisted of using Multi-Stage Random Sampling. using basic statistics and analysis of the Structural Equation Model (SEM).

The results were found: 1) The results of the analysis and harmonization of the theoretical model of the causal relationship structure model of empowered leadership affecting organizational membership behavior of teachers in basic education institutions were consistent. with empirical data The statistical harmonization of the Empowered Leadership Model that affects the organizational membership behavior of teachers in basic education institutions is as follows: $\chi^2 = 272.11$, P-Value = 0.668, df = 283, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, CFI = 1.00, SRMR = 0.04, RMSEA = 0.00, 2) The latent variables of empowerment leadership that indirectly influenced through various factor variables to the good organizational membership behavior of teachers in basic education institutions. can be described as 94 percent.

Keywords: Causal model; Empowering Leadership; Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ.2564–2565 โดยสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยเฉพาะนโยบายที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู คือเป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหาร จัดการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ และเป้าหมายที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาครูและพัฒนาองค์กร หนึ่งในภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา คือ บริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจนำไปสู่การบริการครูทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำของโรงเรียนในการนำพาขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหาร และมาตรฐานตามตำแหน่งมีภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ในการบริหารโรงเรียน โดยการบริหารจัดการที่ดีมีความสำคัญกับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารมีความสำคัญการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้ของนักเรียนภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนเมื่อมีการกระจายภาวะผู้นำอยู่ทั่วโรงเรียน (Leithwood & Jantzi, 2006) ท่ามกลางความเจริญทางด้านวัตถุและเทคโนโลยี หากมีความเสื่อมโทรมซ่อนอยู่หลายเรื่องโดยเฉพาะเรื่องความศรัทธาและค่านิยม ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเรื่องนี้ โดยปัจจุบันเรายังพบว่ายังมีพฤติกรรมการขาดจริยธรรมทางจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือแม้กระทั่งเกิดความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม โดยปฏิบัติตนเสื่อมเสียอันจะเห็นได้จากข่าวพฤติกรรมของครูในปัจจุบันที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม แสดงกริยาวาจาเสื่อมเสีย ควบคุมตนเองไม่ได้ ขาดความอดทน ขัดคำสั่งไม่ปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ก้าวร้าว ดุหิมัน ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานหรืออาจารย์ไปถึงผู้ปกครองนักเรียนและการลงโทษนักเรียนด้วยอารมณ์กระทำการที่เกินกว่าเหตุ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวล้วนแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมด้านลบของครูที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานและบุคคลรอบข้าง ก่อให้เกิดการขาดความศรัทธาในค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการพัฒนาครูในด้านพฤติกรรมของครูเพราะครูถือเป็นแม่พิมพ์ของชาติจึงเห็นควรที่จะสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดจิตสำนึกที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพและก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดอบรมพัฒนาครูรุ่นต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการเสริมแรง (Synergistic Paradigm) เป็นกระบวนการ ที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดแลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นกระบวนการของการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (Mutually Beneficial

Interactions) และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Gibson, 1991) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม เช่น เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเสริมสร้างขวัญแรงใจความร่วมมือ สามารถจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน สามารถขยายเครือข่ายวิชาชีพได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (Tebbit, 1993) รวมทั้งยังส่งผลให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีการช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสามารถดึงศักยภาพของตนเองไปสู่การทำงานได้อย่างเต็มที่ (Hokanson, 1992) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการศึกษาของประเทศทั้งทางด้านปรัชญาการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ บทบาทของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้สอน การบริหารการศึกษามีแนวโน้มไปในลักษณะเดียวกับการบริหารธุรกิจที่มุ่งศักยภาพของรัฐไม่พอสอดอาศัยเอกชนซึ่งช่วยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากการกาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมทรัพยากรอันมีค่าของประเทศออกสู่ยุคสมัยแห่งการพัฒนาประเทศในอนาคต

ท่ามกลางความเจริญทางด้านวัตถุและเทคโนโลยี หากมีความเสื่อมโทรมซ่อนอยู่หลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องความศรัทธาและค่านิยม ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเรื่องนี้ โดยปัจจุบันเรายังพบว่ายังมีพฤติกรรมการขาดจริยธรรมทางจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือแม้กระทั่งเกิดความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม โดยปฏิบัติตนเสื่อมเสียอันจะเห็นได้จากข่าวพฤติกรรมของครูในปัจจุบันที่ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม แสดงกริยาวาจาเสื่อมเสีย ควบคุมตนเองไม่ได้ ขาดความอดทน ขัดคำสั่งไม่ปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชา ก้าวร้าว ดุหมั่น ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงานหรืออาจารย์ไปถึงผู้ปกครองนักเรียนและการลงโทษนักเรียนด้วยอารมณ์กระทำการที่เกินกว่าเหตุ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวล้วนแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมด้านลบของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและบุคคลรอบข้าง ก่อให้เกิดการขาดความศรัทธาในค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการพัฒนาครูในด้านพฤติกรรมของครูเพราะครูถือเป็นแม่พิมพ์ของชาติจึงเห็นควรที่จะสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดจิตสำนึกที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพและก่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดอบรมพัฒนาครูรุ่นต่อไป (Thainews, 2021)

จากความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Organ (1991) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role behavior) ที่พนักงานเต็มใจกระทำด้วยตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Organ, 1991) แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ครูมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) 2) ครูมีการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) ครูมีพฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) ครูมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และ 5) ครูมีพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srinual & Supparerkchaisaku (2016) พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 85 ซึ่งองค์กรสามารถนำปัจจัยสาเหตุที่พบในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเป็นเจ้าของ

ทางด้านจิตใจ ความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

Maslow (1970) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเห็นว่าตนเองมีความเข้มแข็ง มีคุณค่า มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการกระทำภารกิจต่างๆ และ Coopersmit (1984) ได้กล่าวว่าการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเองแล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงของเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีคุณค่าของตนเอง รวมไปถึงการรับรู้จากการประเมินของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลนั้น การเห็นคุณค่าในตนเอง (Sanguanyayat, 2001) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าในตนเองภายใน (Inner Self-Esteem) และ 2) การเห็นคุณค่าในตนเองภายนอก (Functional Self-Esteem) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim & Beehr (2018) พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเจ้าของทางองค์กร

เพียส์และคณะ (Pierce et al., 2001) ได้รวบรวมแนวความคิดไว้ดังนี้ แนวความคิดที่ 1 อธิบายว่า ความต้องการครอบครองนี้เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเก็บรวบรวมสะสมสิ่งต่างๆ ที่ตนพอใจไว้เป็นของตน แนวความคิดที่ 2 อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และสิ่งที่พัฒนามาตั้งแต่ช่วงต้นชีวิตของมนุษย์ ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าสิ่งที่ตนสามารถควบคุมได้เป็นส่วนหนึ่งของตน กลับกันสิ่งที่ตนไม่สามารถควบคุมได้จะไม่ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของตน แนวความคิดที่ 3 ได้อธิบายว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจเป็นการตอบสนองแรงจูงใจตามธรรมชาติของมนุษย์ (Motive) ซึ่งเกิดขึ้นมาจากปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยด้านพันธุกรรม (Genetic) และปัจจัยด้านประสบการณ์ (Experiences) แต่อย่างไรก็ดีไม่พบว่าแนวคิดที่อธิบายปัจจัยสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจไว้อย่างชัดเจนครอบคลุม จนกระทั่งเพียส์และคณะ (Pierce et al., 2001) ได้ศึกษาและสรุปแนวคิดเป็นทฤษฎีคือ ทฤษฎีความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Avey, Luthans & Jensen, 2009) แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) 2) การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability) 3) ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร (Belongingness) 4) เอกลักษณ์แห่งตน (Self-Identity) และ 5) การครอบครองอาณาเขตพื้นที่ (Territoriality) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srinual & Supparerkchaisaku (2016) ที่พบว่าความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจาก

ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้รวมกันอธิบายความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจได้ร้อยละ 66

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1989) มองว่ามนุษย์มีความกระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงชีวิตของตนและสังคมที่มีผลกระทบต่อชีวิตของเราและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็เป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งของการกระทำของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ผลที่พึงปรารถนา แม้ว่าความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะมนุษย์เรามากไม่ปฏิบัติให้ดีที่สุดแม้ว่าเขาจะรู้ดีว่าต้องทำอะไรบ้าง ถ้าเขาไม่เชื่อว่าตนมีความสามารถพอที่จะกระทำได้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Bandura, 1996) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนทางด้านการเรียนหรือวิชาการ (Academic Self-Efficacy) 2) การรับรู้ความสามารถของตนทางสังคม (Social Self-Efficacy) และ 3) การรับรู้ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-Regulatory Efficacy) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim & Beehr (2017) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองที่เกี่ยวข้องในเชิงบวกกับผู้ติดตามในการแสดงออก การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถทางจิตวิทยาอธิบายว่าเหตุใดการเสริมอำนาจความเป็นผู้นำ จึงอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม

Katzenbach & Smith (1993) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีม คือ คนจำนวนไม่มากนักที่พร้อมด้วยทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกันให้สมบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขายึดถือและมีความรับผิดชอบร่วมกัน และ Woodcock & Francis (1994) กล่าวว่า กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน แต่ละคนมุ่งสู่ความสำเร็จ มีการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแต่ละคนอย่างเต็มที่ที่ประสิทธิผลของทีม ของ Peters & Carr (2013) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลผลิต (Create Outputs) 2) ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Together) และ 3) ประสบการณ์ของทีมในเชิงบวก (Team Experience) สอดคล้องกับ Serirat (2007) ได้กล่าวว่าการทำงานที่บุคคลหลายคนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Viriyamano, Ounok & Limoubpratum (2020) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง

Morin (2008) ได้อธิบายคำว่า Meaningful Work ในมุมมองจิตวิทยาไว้ว่างานที่มีคุณค่าและความหมายเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับสังคมหรือผู้คน การบริหารและจัดการองค์กรในรูปแบบที่ทำให้ทุกคนรู้สึกพอใจจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเสริมความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยงานวิจัยของ Morin แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะมองหางานที่ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่ามีประโยชน์ในฐานะที่เป็นมนุษย์ และได้มีส่วนร่วมที่จะใช้ความพยายามร่วมกันในการทำงาน ซึ่งงานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรมีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ มีความถูกต้องทางศีลธรรม และมีการเคารพคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยต้องยึดหลักความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน และเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ เช่น ผู้บริหารควรให้เกียรติและคำนึงถึงความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย มีความยุติธรรม และมีความเท่าเทียมกัน ในขณะเดียวกันองค์กรควรให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สนับสนุนความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การทำงานงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเองของ (Morin, 2008) แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีความถูกต้องทางศีลธรรม (Moral Correctness) 2) ให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Opportunities) 3) ให้อิสระในการทำงาน (Autonomy) 4) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Relationships) 5) วัตถุประสงค์สังคม (Social Purpose) และ 6) การได้รับการยอมรับ (Recognition) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim & Beehr (2018) พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์กรและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น Chuensanguan (2011) พบว่าในเรื่องของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานมีระดับปานกลางเท่านั้น ฉะนั้นจึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง โดยองค์กรควรดูแลหรือสนับสนุนพนักงานให้พัฒนาความสามารถในการทำหน้าที่ตามบทบาทให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนความสนใจของทุกคนอย่างเต็มที่และให้คุณค่าในสิ่งที่พนักงานทำให้แก่องค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นแนวทางและโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจและเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้หัวหน้างานควรที่จะมอบหมายอำนาจและความไว้วางใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ รวมถึงจัดกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ตามศักยภาพ ซึ่งแนวทางดังกล่าวข้างต้นนั้นจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าในการทำงานของตนเองมากยิ่งขึ้น

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter (1990) ให้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดย

ความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กร (Chusai, 2004) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และสอดคล้องกับทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง Becker (1960) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side-bet theory ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของกำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นโอกาสในการจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่น ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับว่าเขาลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเรานั้นได้เข้ามาทำงานหรือเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากหน่วยงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim & Beehr (2018) พบว่าความสัมพันธ์ของการเพิ่มพลังอำนาจของผู้นำด้วยการยกเลิกตัวของผู้นับตามและทดสอบบทบาทของความผูกพันต่อองค์กร ในความสัมพันธ์เหล่านี้ การเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำมีพลังอำนาจสามารถสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับผู้นับตามโดยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกของการได้รับอำนาจ มอบอำนาจและความเป็นอิสระให้กับพวกเขามากขึ้น ยิ่งพนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานมากขึ้นตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและความรักหรือจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongpull, Rugchoochip & Na-Nan (2016) ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ

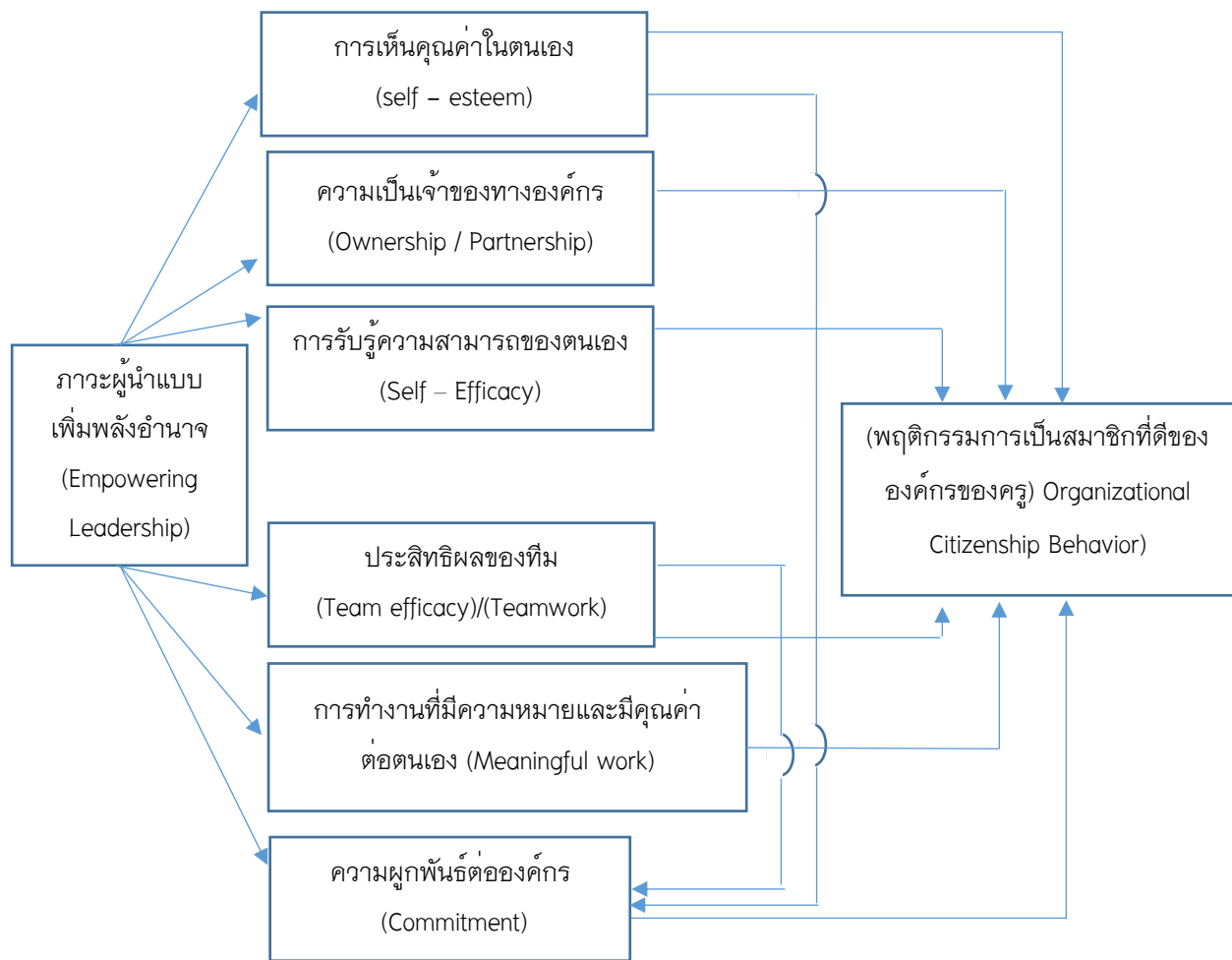
Amundsen & Martinsen (2014) ได้กล่าวว่า การเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำนั้นเป็นการจูงใจพนักงานโดยแท้จริง โดยการให้การสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน มีหลายวิธีที่ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งจะพยายามมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และการเพิ่มพลังอำนาจความเป็นผู้นำสามารถมองเห็นได้ค่อนข้างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เพราะเปรียบเทียบเสมือนว่าผู้ตามกำลังนำตนเองด้วยวิธีการกระจายอำนาจ และ

Arnold et al. (2000) ได้กล่าวว่า การเพิ่มพลังอำนาจเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำให้มากขึ้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากกว่าการริเริ่มโครงสร้างทางการบริหารหลายคนซึ่งมีหลากหลายพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership) ของ Spreitzer (1995) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความหมาย (Meaning) 2) ความสามารถในการทำงาน (Competence) 3) การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และ 4) ผลกระทบ (Impact) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim & Beehr (2018) พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองตามองค์การและการทำงานที่มีความหมาย/งานที่มีคุณค่ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทั้งหมดแสดงให้เห็นได้ว่า ด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านประสิทธิผลของทีม ด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และด้านความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อให้ผู้วิจัย ผู้บริหาร สามารถนำหลักการแนวคิดทั้งหมดไปประกอบเพื่อจะได้แก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อพัฒนาพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านประสิทธิผลของทีม ด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นเช่นกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Organ, 1991) ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ (Empowering Leadership) (Spreitzer, 1995) การการเห็นคุณค่าในตนเอง (Sanguanyat, 2001) ความเป็นเจ้าของทางองค์กร (Avey, Luthans & Jensen, 2009) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Bandura, 1996) ประสิทธิผลของทีม (Peters & Carr, 2013) การทำงานงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง (Morin, 2008) ความผูกพันต่อองค์กร (Choosai, 2004) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

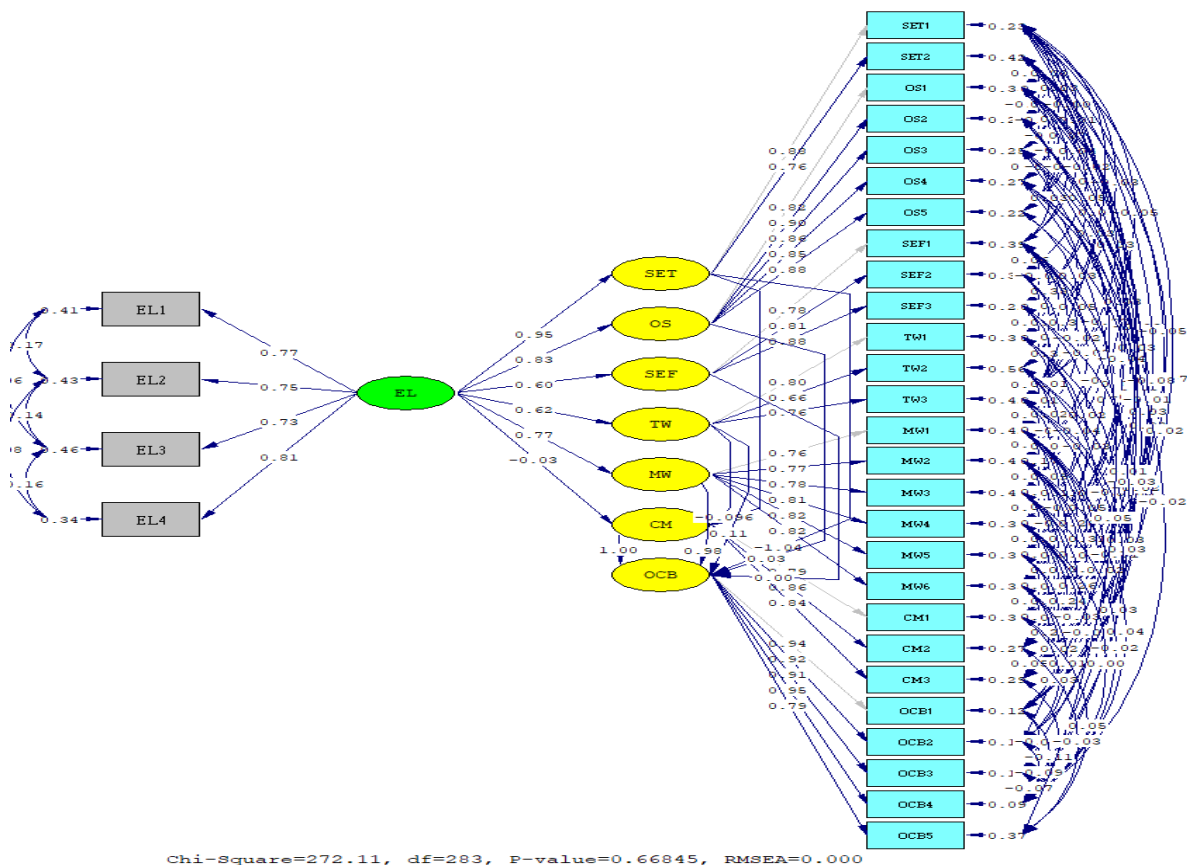
งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน ครู จำนวน 975 คน (Information Systems for Educational Administration, Information Group Office of the Basic Education Commission, 2021) กลุ่มตัวอย่าง คือ คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 400 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร จำนวน 11 คน และ 2) ครู จำนวน 389 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน(Multi-Stage Random Sampling)เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือ แบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณของลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's 5 Rating Scales) สอบถามครูและบุคลากรในเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ทั้ง 6 ด้าน และสอบถามครูและบุคลากร ในเรื่องผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะตามข้างต้น ตอนที่ 2 สอบถามครูในเรื่องภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี มีลักษณะตามข้างต้น ตอนที่ 3 สอบถามครูในเรื่องผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร และ 3) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผ่านทางผู้ประสานงานของสถานศึกษาต่าง ๆ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 เดือนตั้งแต่เริ่มยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 – กรกฎาคม พ.ศ. 2565 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ผลการวิจัย

1. โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็นเจ้าของทางองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพของทีม การทำงานที่มีความหมาย และมีคุณค่าต่อตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตามคือพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าความกลมกลืนทางสถิติของโมเดลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน $\chi^2 = 272.11$, $P\text{-Value} = 0.668$, $df = 283$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.93$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.00$ และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี พบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำการพัฒนามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา)

ผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นที่ส่งผลตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 10 เส้นส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ส่งผล 4 เส้น ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมาย และมีคุณค่าต่อตนเอง โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
8. ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ -1.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
10. ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.03 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
11. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
12. ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ส่งอิทธิพลต่อด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. ปัจจัยด้านการงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ส่งอิทธิพลต่อต้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 0.98 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

14. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลต่อต้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าของอิทธิพลเท่ากับ 1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็น เจ้าของของทางองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพของทีม การงานที่มีความหมาย และมีคุณค่าต่อตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าความ กลมกลืนทางสถิติของโมเดลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน $X^2 = 272.11$, $P\text{-Value} = 0.668$, $df = 283$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.93$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.04$, $RMSEA = 0.00$ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srinual & Supparerkchaisaku (2016) ได้ทำการศึกษา เรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความ เป็นเจ้าของของทางองค์กรที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิภาพขององค์กรของพนักงานองค์กร ใน อุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

2. ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี พบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิง สาเหตุที่ทำการพัฒนามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทาง องค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของทีม ปัจจัยด้านการ งานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมไปยังด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง สามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94 สมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะ

ผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srinual & Supparerkchaisaku (2016) ได้ทำการศึกษา เรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นเจ้าของทางองค์กรที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านประสิทธิผลขององค์กรของพนักงานองค์กร ในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ความเป็นเจ้าของทางองค์กร ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความเป็นเจ้าของทางองค์กร ได้ร้อยละ 66 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความเป็นเจ้าของทางองค์กร และการได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้ร้อยละ 83 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากความเป็นเจ้าของทางองค์กร การได้รู้จักองค์กรอย่างลึกซึ้ง การได้ทุ่มเทตนเองในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ลักษณะความมีอิสระของงาน และการแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มงาน โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 85 ซึ่งองค์กรสามารถนำปัจจัยสาเหตุที่พบในการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเป็นเจ้าของทางองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakro & Iamsupasit (2020) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ Viriyamano, Ounok & Limoubpratum (2020) ได้ทำการศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรกคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทน อดกลั้น และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (หลังการพัฒนา) ตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุถือว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นที่ส่งผลตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 10 เส้นส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่ส่งผล 4 เส้น

สรุป

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี พบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำการพัฒนามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเป็นเจ้าของทางองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพของทีม การทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตามคือพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรมีการทำวิจัยโดยนำโมเดลมาปรับปรุงเพิ่มเติมตัวแปรปัจจัย เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นจากภาวะผู้นำ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าความกลมกลืนทางสถิติของโมเดลภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎี พบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำการพัฒนามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของทีม ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 94 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

2. ควรมีการศึกษاثิพผลของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาอิทธิพลโดยตรงของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. สำหรับหน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน จากผลงานวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีปัจจัยต่างๆที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้นำปัจจัยต่างๆดังที่กล่าวมานั้นมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักสูตร นโยบายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความชำนาญในด้านภาวะผู้นำแบบเพิ่มพลังอำนาจ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความเป็นเจ้าของทางองค์กร ด้านการรับรู้

ความสามารถของตนเอง ด้านประสิทธิผลของทีม ด้านการทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อตนเอง และด้านความผูกพันต่อองค์กร

References

- Amundsen, S., & Martinsen, O.L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487–511.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The Empowering Leadership Questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249–269.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693.
- Bandura, A. (1989). *Social Foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice–Hall.
- Bandura, A. (1996). *Social cognitive theory of human development*. Pergamon Press.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Nakro, C., & Iamsupasit, S. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Justice, Relations with Supervisors and Organizational Citizenship Behavior of Employees in Private Company by Organizational Commitment as a Moderator. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 15(2), 83–98. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/243676/166901>
- Chuensanguan, P. (2011). *The relationship between spiritual intelligence. a sense of self-worth and The joy of working for a flight attendant Thai Airways Company Limited*[Master's Thesis, Thammasat University, Bangkok].
- Chusai, P. (2004). *The relationship between corporate engagement and good organizational membership behavior of bank of Thailand employees*[Master's Thesis, Kasetsart University].

- Coopersmit, S. (1984). SE I: Self-Esteem Inventories (2nd ed.). Consulting Psychologists.
- Gibson, G. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(3), 354–361.
- Hokanson, H. (1992). Empowerment in nursing education: concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. *Journal of Advanced Nursing*, 17(5), 609–618.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams*. Harper Collins.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466–478.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4).
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 20–227.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- Morin, E. (2008). *On Complexity*. Hampton.
- Sanguanyayat, O. (2001). *A study of the structural validity of self-esteem tests with different response and analysis patterns*[Master's Thesis, Srinakharinwirot University].
- Organ, D. W. (1991). *The applied psychology of work behaviors*. Richard D. Irwin.
- Patamawan, C. (2004). *Relationship between corporate commitment and behavior A good member of the organization of employees of the Bank of Thailand*[Master's Thesis, Kasetsart University].
- Peters, J., & Carr, C. (2013). Team effectiveness and team coaching literature review. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 6(2), 116–136.
<https://doi.org/10.1080/17521882.2013.798669>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298–310.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Macmillan.
- Serirat, S. (2007). *Consumer Behavior*. Theera Film & Scitex.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.

- Srinual, W., & Supparerkchaisaku, N. (2016). Structural Relationship Model of Causal Factors of Psychological Ownership on Organizational Effectiveness Variables of Manufacturing Organization Employees. *Journal of Behavioral Science*, 22(2), 65–84.
- Tebbit, C. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(1), 18–23.
- Thainews. (2021). *Fired, 2 teachers quarreled and beaten holding a knife intimidating a female teacher in front of students the school prepares a statement of facts*.
https://www.tnews.co.th/social/542385?fbclid=IwAR1VUI2yjmnaXgLSFBnKMVOF4lExJVCm8dJDhVVOlcp0Na_be_VyVvCCOpU
- Thongpull, K., Rugchoochip, R., & Na-Nan, K. (2016). A Causal Model of Job Characteristics, Transformational Leadership, and Perceived Organizational Support Effects on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Suthiparita Journal*, 30(93), 131–145.
- Viriyamano, K., Ounok, N., & Limoubpratum, C. (2020). Teamwork that affects good organizational membership behavior of hospital personnel. *Sripatum Academic Journal, Chonburi*, 17(1). 159–168
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy* (2nd ed.). Cambridge University.