

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่แต่ละประเทศให้ความสำคัญคือ คน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ถ้าคนในประเทศใดเป็นคนมีคุณภาพประเทศชาตินั้นก็จะมีความสำเร็จรุ่งเรือง สำหรับรัฐบาลไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคนในประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จนมาถึงฉบับที่ 10 อย่างต่อเนื่อง และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยังคงยึดแนวความคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” อีกเช่นกัน โดยมีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้คนพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกระดับ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556)

สำหรับด้านการศึกษาแล้ว “ครู” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 52 มีความมุ่งหมายที่ชัดเจนให้ส่งเสริมระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้เพราะ ครูมีหน้าที่อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ในวิทยาการ ทั้งปวง ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสู่สังคมไทย (สุวิมล ว่องวาณิช. 2548) และศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรีได้กล่าวในงานสัมมนาเรื่อง การประเมินความก้าวหน้าเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น : ความพร้อม ความเหมาะสมว่า “ระบบที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่คิดว่าสำคัญที่สุด คือ ครู ถ้าผมมีเงินจำกัด ผมจะพัฒนาครูก่อนพัฒนารั้วโรงเรียน ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) และสารวันครูจากประธานกรรมการคุรุสภา เนื่องในวันครู วันที่ 16 มกราคม 2556 ของนายดิเรก พรสีมา กล่าวว่า “ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นบุคคลผู้มีพลังอันยิ่งใหญ่ต่อการพัฒนาชาติบ้านเมือง ท่านเป็นผู้วางรากฐานที่ดีให้แก่เยาวชน เป็นผู้นำความอยู่ดีกินดี ความสงบ ความสันติ ความสมานฉันท์มาสู่ประเทศ”(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สงขลาเขต 2. 2556) ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของคุณครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ได้นั้น สิ่งสำคัญต้องมีกระบวนการเพิ่มสมรรถภาพให้กับครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ทำให้ครูได้รับการสร้างเสริมความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพ เป็นครูที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนที่มีความรู้ในอันดับต่อไป และการบริหารงานองค์การในปัจจุบันไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว หรือถ้าทำสำเร็จก็ต้องใช้เวลาและใช้แรงงานมาก ตลอดจนผลงานที่ได้อาจจะขาดความสมบูรณ์ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551) ดังนั้นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนถือเป็นทีมงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง และในขณะเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ต้องการเพียงครูที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้น แต่ต้องการครูที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ครูทุกคนต้องทำงานให้ดีที่สุดเพื่อโรงเรียน ไม่ใช่ทำงานตามหน้าที่หรือคำสั่ง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน จึงเป็นการบูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ คุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของครูแต่ละคนให้เข้ากับกลุ่มหรือทีมงาน และให้สอดคล้องกับบริบทหรือสภาพการณ์ของโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน และลงมือปฏิบัติงานตามภาระที่ได้รับมอบหมาย จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในผลลัพธ์ของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามเป้าหมายในระดับที่โรงเรียนต้องการ (ประวิต เอราวรรณ. 2539) โรงเรียนที่ได้รับความนิยม สำเร็จเกิดจากนักเรียนประสบผลสำเร็จด้วยพลังอำนาจครูและการทำงานร่วมกันของครู ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู เพราะครูคือ ผู้ที่เข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้ที่ต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งต้องเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่างๆ จากหลักสูตรถ่ายทอด ไปยังการจัดการเรียนการสอน รวมถึงรับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน (Pollak. 2009) พลังอำนาจครูจะทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง รู้สึกว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งเป็นการรับรู้ว่าคุณเองมีอำนาจในตนเอง เป็นพลังอำนาจที่รับรู้ว่าคุณเองมีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนางาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติได้ (สุदारตน์ วัฒนพทกษา. 2552) ดังนั้น ครูทุกคนต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็น“ครูมืออาชีพ” นั่นคือ ครูต้องมีความรับผิดชอบสูง มีทักษะการสอนที่ดี มีความยืดหยุ่น ทำงาน บนพื้นฐานของข้อมูล และเป็นที่ยิ่งของผู้เรียน

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543) ประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นคนที่มีคุณภาพ ของประเทศชาติด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

การพัฒนาคุณภาพครู เป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละและตั้งใจสอนสั่งนักเรียนอย่างเต็มความสามารถจะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังพบว่า มีครูที่มีพฤติกรรมการทำงานที่คอยหาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แต่จะหาหนทางที่ เมื่อได้รับการจูงใจด้วยผลตอบแทนหรือสิ่งที่ต้องการตามที่ตนคาดหวัง เช่น ทำความดีเมื่อใกล้ถึงเวลาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน (รุ่ง แก้วแดง. 2544) อย่างไรก็ตามระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาในเรื่องครูมากมายหลายด้าน ทั้งในเรื่องคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูเกือบร้อยละ 80 มีหนี้สินล้นพ้นตัว การขาดแคลนครูสะสม โดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2545) นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และความก้าวหน้าของความรู้ต่างๆ ทำให้ครูต้องขวนขวายหาความรู้ ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2551)

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ อันประกอบด้วยปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่พิเศษ มีปัญหาเฉพาะที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น ๆ พื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัด รวมกัน 912 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี จำนวน 334 โรงเรียน จังหวัดยะลา จำนวน 220 โรงเรียน และจังหวัดนราธิวาสจำนวน 358 โรงเรียน มีครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดรวมกัน 11,198 คน จำแนกเป็นโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี จำนวน 3,988 คน จังหวัดยะลา จำนวน 2,811 คน และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 4,399 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2555) ซึ่งนับได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งสามจังหวัด มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้น ในสามจังหวัดชายแดนใต้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษามาตลอด เป็นอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นอย่างมาก ตั้งแต่ปี

2547 เป็นต้นมา มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบไปแล้ว 158 คน และมีครูอีกจำนวนหนึ่งที่ได้รับบาดเจ็บและทุพพลภาพ (ผู้จัดการออนไลน์. 2556) ทำให้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในภาวะวิกฤติ ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่อยู่ในลำดับรั้งท้ายของประเทศ มีอัตราการออกกลางคันและตกหล่นของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างสูง ขณะที่มียุทธการศึกษาคือในระดับอุดมศึกษา อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังพบ ว่าเด็กที่จบช่วงชั้นที่ 1 หรือระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ในสามจังหวัดชายแดนใต้ อ่านไม่ออกและ เขียนไม่ได้ เฉลี่ยทั้ง 3 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 33.72 ส่วนคะแนนสอบวัดผลทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 5 วิชาหลัก ปีการศึกษา 2554 พบว่านักเรียนจากโรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของทั้งประเทศทุกวิชา (ศักดิ์วี วัตศิริศักดิ์. 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมา สรุปได้ว่า คุณภาพครู คือ หัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาที่จะส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนในทุกๆ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจึงเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครู ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองของครู การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำไปใช้พัฒนาครูให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูให้เป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับของพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้
3. แนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติควรทำอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อศึกษาแนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และผลงานของนักวิชาการต่างๆ แล้วกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรทางทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการทดสอบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. สมมติฐานหลัก

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมภายนอกของครู กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ และวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. สมมติฐานย่อย
 - 2.1 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู
 - 2.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู โดยผ่านตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ
 - 2.3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู โดยผ่านตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 2.4 สภาพแวดล้อมภายนอกของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู
 - 2.5 สภาพแวดล้อมภายนอกของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู โดยผ่านตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ
 - 2.6 สภาพแวดล้อมภายนอกของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพลังอำนาจครู โดยผ่านตัวแปรกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.7 วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือมีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู

2.8 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงต่อพลังอำนาจครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา

การวิจัยพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ มีเนื้อหาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาดังนี้

1.1 พลังอำนาจครู ศึกษาตามแนวคิดของ Gibson (1993) และ Short และ Rinehart (1992) และท่านอื่นที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน ได้แก่ ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546) , สุदारัตน์ วัฒนพฤษภา (2552) , รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) , Klecker and Loadman (1998) , Schooley (2005) , Blase & Blase (1994) , Gutierrez, Parsons & Cox (2004) , Wolf (2003) , Clutterbuck and Kernaghan (1994) , Tracy (1990) , Kanter (1993) , Kinlaw (1995) , Conger & Kanungo (1988) และ Goens and Clover (1991)

1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกของครู ศึกษาตามแนวคิดของ Senior (2002) , และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (ม.ม.ป.) และท่านอื่นที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน ได้แก่ บุญรอด ศรีสมบัติ. (2555) , สมชาย บุญศิริโสภณ (2545) , รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) , บุคอรีย์ เพ็ชรหนู (2549) , กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2555) , สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2554) , สำนักข่าวแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์ (2556) , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (2555) และ ผู้จัดการออนไลน์ (2555) , Hoy and Miskel (2001) และ Lunenberg and Ornstein (1996)

1.3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาตามแนวคิดของ Avolio Bass & Jung (1999) และ Lucus (2001) และท่านอื่นที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน ได้แก่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536) , วีระ ภูญเจริญ และคณะ (2547) , รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) , ประวิต เอรารวรรณ์ (2548) , สุมาลี ขุนจันดี (2541) , สุदारัตน์ วัฒนพฤษภา (2552) , Schooley (2005) , Mees (2008) , Yuki (1998) , Tichy and Devanna (1986) , Hughes, Ginnett & Curphy (2006) , Nicholson (2003) , Avolio Bass และ Jung (1999) , Prawat (1991) , Bennis and Nanus (1985) , Klecker และ Loadman (1998) , Short and Rinehart (1992) และ Blase and Blasé (1994)

1.4 วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ศึกษาตามแนวคิดของ Gruenert และ Valentine (1998) และประวัติ เอรารวรรณ์ (2539) และท่านอื่นที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน ได้แก่ วิไลวรรณ มีแหยม (2551) , สมจิต สงสาร (2552) , รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) , Hokanson (1992), สุมาลี ชุนจันดี (2541), Stewart (1994), Maxcy (1991), Schooley (2005), Lucus(2001) , Denbow (2004) และ Brinton (2007)

1.5 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ศึกษาตามแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) สมชาย บุญศิริภัสส์ (2545) และท่านอื่นที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน ได้แก่ กมล รอดจ่าย และคณะ (2552) , สถาบันการพัฒนาระบบบริหารการศึกษา (2539) , ประวัติ เอรารวรรณ์ (2548) , รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553) , Scott & Jaffe (1991) , Manthey (1989) , Short & Rinehart (1992) , Gutierrez, Parsons & Cox (1998) , Blase & Blase (1994) , Byham (1988) ,Luthans (1998), Klecker & Loadman (1998c) , Clutterbuck & Kernaghan (1994) , Sergio vanni and Starratt (1998) , Maxcy (1991) , Rue and Byars (1995) , Gonzales & Short (1996) และ Kanter (1977)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของโรงเรียนรัฐบาลในสามจังหวัดชายแดนใต้ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 11,198 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ ปีการศึกษา 2556 ในแต่ละจังหวัด กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างโดยพิจารณาอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุด คือ 1 : 20 (Hair ed al.. 1998) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และคัดกรองตัวแปรได้ 16 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์ตัวแปรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก

3.1.1 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกของครู

3.2 ตัวแปรแฝงภายใน

3.2.1 วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ

3.2.2 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.2.3 พลังอำนาจครู

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครู และแนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ในการปฏิบัติ

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ป็นองค์ความรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู ตามหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม เพราะถือว่าครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในโรงเรียนที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า และประเทศชาติมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

พลังอำนาจครู หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับครูเมื่อครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานด้วยกระบวนการต่างๆ ซึ่งพิจารณาได้จากความเชื่อมั่นในตนเองของครู สถานภาพทางสังคมที่ดี ผลกระทบ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การพัฒนาปัจจัยและกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู เพื่อให้ครูรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกชีวิตมีคุณค่า สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้ จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ มีอิสระในการทำงาน และรู้สึกผูกพันในองค์การ โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วมกันนำไปสู่การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอกของครู หมายถึง ปัจจัยภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ พิจารณาได้จากผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของครู และการเมือง

วัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ หมายถึง สิ่งที่มาชิกในโรงเรียนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเฉพาะวัฒนธรรมด้านความร่วมมือ ซึ่งพิจารณาได้จากการทำงานเป็นทีมของครูและการพัฒนาวิชาชีพของครู

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาได้จากมีวิสัยทัศน์ค่านึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างพลังทางปัญญา และเป็นแบบอย่างที่ดี

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง โดยพิจารณาจาก การพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ การสร้างแรงจูงใจให้กับครู และการมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน ทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนและมีความน่าสนใจนำเอาโปรแกรมหรือกระบวนการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาใช้ และขับเคลื่อนครู เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่ใส่ใจถึงความต้องการ ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของครูเป็นรายๆ อย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงดูที่ตัวเองจะพัฒนาตนเอง และส่งเสริมและพัฒนาครูตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถ และใช้เวลาทำความเข้าใจกับครูเป็นรายบุคคล

การสร้างพลังทางปัญญา หมายถึง ผู้นำช่วย สนับสนุนหากครูต้องการทดลองสิ่งใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรคงานใหม่ๆ แก่โรงเรียน กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและกระตุ้นให้ครูทุกคนทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตนมีความรู้ ความชำนาญและแสดงความเชื่อมั่นในครู โดยใช้กริยาท่าทาง การกระทำเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้นค่านิยมสำคัญ

การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการทำงานที่ชาญฉลาด เป็นคนกล้าหาญและเปิดเผย ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

สภาพเศรษฐกิจของครู หมายถึง เงินเดือนที่ครูได้รับค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ภาระหนี้สินและสวัสดิการของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

การเมืองและความมั่นคงของครู หมายถึง เหตุการณ์ความไม่สงบ การอาศัยอยู่ในชุมชนที่มีปัญหาความขัดแย้ง กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่รัฐกำหนดขึ้น มาตรการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

สังคมและวัฒนธรรมของครู หมายถึง การอยู่ร่วมกันของคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ครูนับถือ ความเชื่อและประเพณี ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ครูมีการจัดระบบการทำงานกลุ่ม ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ งานที่ทำ และครูและผู้ปกครองร่วมกันดูแลพฤติกรรมของนักเรียน

การพัฒนาวิชาชีพของครู หมายถึง ครูเรียนรู้ หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในวิชาชีพครู ค้นหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องครูทุกคนทราบเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครู หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์เรื่องต่างๆ ได้ดี และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

การสร้างแรงจูงใจให้กับครู หมายถึง การพัฒนาให้ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานมีความมุ่งมั่นมีความภาคภูมิใจในงาน และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

การมอบอำนาจหน้าที่ให้กับครู หมายถึง ครูมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน มีอำนาจการตัดสินใจดำเนินการในงานต่างๆ และยอมรับการตรวจสอบผลการทำงาน

ความเชื่อมั่นในตนเองของครู หมายถึง ครูมีความสามารถและทักษะในการสอน และการถ่ายทอดวิชาความรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระทำตามที่ตั้งเป้าหมายจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บริหาร

การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของครู หมายถึง ครูได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการเคารพยกย่องในภูมิความรู้และความเชี่ยวชาญ และครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และภาคภูมิใจในความเป็นครู

ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู หมายถึง ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทน ชะเมยและให้ความสำคัญ ตลอดจนได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามผลงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ครูมีความรู้สึกโดยรวมเชิงบวกต่อการทำงาน มีความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นและมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนใต้

โรงเรียน หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

แนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ไปใช้ในการปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่ได้จากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูไปใช้ปฏิบัติ