

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

**Linear Structural Equations of Factors Influencing Teachers
Empowerment in schools Institutions under the Sakon Nakhon
Secondary Education Service**

นิภาพรณ์ ราชบรรดิฐ,

วันเพ็ญ นันทะศรี และ เอกลักษณ์ เพียสา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Nipaporn Rachbandith,

Wanphen Nanthasri and Akkaluck Pheasa

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: rk11119.konloo@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบที และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาประกอบไปด้วย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 1.29 มีค่าองศาอิสระ เท่ากับ 1 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ค่าสถิติไค-สแควร์ ต่อค่าองศา

อิสระ เท่ากับ 1.29 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.95 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.02 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.04

คำสำคัญ: สมการโครงสร้าง; ปัจจัยที่มีอิทธิพล; พลังอำนาจการทำงานของคน

Abstracts

The objectives of this research were 1) to develop a linear structure equation model of factors influencing teacher empowerment in educational institutions, and 2) to examine the consistency of linear structure equation models of factors influencing teacher empowerment in academia with empirical data. Examples include school administrators and teachers. Affiliated with Sakon Nakhon Secondary Education Area Office Academic Year 2021 Acquired using a simple random method. We used Taro Yamane's ready-made table to determine the size of the sample, and we got a sample of 332 people. The research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire with a total confidence value of 0.85. Pearson correlation coefficient T testing and using ready-made computer programs to verify the consistency between the linear structure equations developed by the researcher and the empirical data.

The results of the research showed that: 1) a linear structural equation model of factors influencing teacher empowerment in educational institutions includes: Creating a working environment 2) Consistency with empirical data after adjusting linear structure equations. It is consistent with empirical data favorably, with a chi-squared value of 1.29, a degree of freedom of 1, a statistical significance value of 0.05, a chi-squared statistic. The revised conformity index value is 0.95, the root of the mean squares of the standard error is 0.02, the carrier estimation error is 0.04.

Keywords: Structural Equation; Influencing Factors; Teacher Performance Empowerment

บทนำ

ตามที่ได้มีการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต เพื่อบริหารและจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหนึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาดังกล่าว ที่มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร ครอบคลุม 18 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด 45 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงมี บุคลากรครูในสถานศึกษาหลากหลายพื้นที่ หลากหลายชนเผ่า ส่งผลให้มีทัศนคติค่านิยม วัฒนธรรมที่ต่างกัน

รับภาระหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกัน เพราะนอกจากงานสอนจะเป็นหน้าที่หลักแล้วยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ งานครูประจำชั้น งานธุรการ งานพัสดุการเงิน งานกิจกรรมโครงการ และงานอื่น ๆ ที่ทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น จนไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอนได้เต็มที่ (การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564, 2564 : 111) ซึ่งภาระงานเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้ครูให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้ครูทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ผลของการปฏิบัติงานจึงไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และยังมีสาเหตุอีกหลายประการที่เป็นการบั่นทอนให้ครูไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอื่น ๆ (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561 : 25)

ประกอบกับในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่ได้รับความ สนใจและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัวและเติบโตขึ้น สำหรับสถานศึกษา ครูคือเป้าหมายสำคัญที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะครูคือผู้ที่ต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ จากหลักสูตรสู่การจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ฉะนั้น การนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไปได้ (ณัฐกร รักษัธธรรม, 2557 : 166)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล องค์กร ชุมชนมีความสามารถจัดการกับชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลตระหนักรู้คุณค่าและความ สามารถ ทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ นอกจากนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างเสริมเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน การใช้ทรัพยากรและประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (พรวรรณา ฤทธิรอด, 2556 : 62) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ทำให้บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เพราะปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือ การเพิ่มผลิตภาพขององค์กรจากตัวบุคลากร ซึ่งบุคลากรหรือตัวผู้ปฏิบัติงานย่อมถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กร ที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (มณีนรนา โนนหัวรอ, 2557 : 64)

การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการบริหารองค์กรได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในต่างประเทศ และในประเทศไทยมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจนำไปใช้ในองค์กรอย่างกว้างขวางขึ้นเช่นเดียวกัน แต่สำหรับองค์กรทางการศึกษายังได้รับการศึกษาค้นคว้าวิจัยไม่มากนัก ทั้ง ๆ ที่องค์กรทางการศึกษานั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร ให้มีความเป็นอิสระ มีอำนาจการตัดสินใจได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาทุกระดับ ทั้งนี้ เมื่อกล่าวถึงองค์กรทางการศึกษาที่เป็นโรงเรียน เป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน ก็คือ “ครู” เนื่องจากครู คือ ผู้ที่ต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม (จุไรรัตน์ เหมะธูลิน, 2554 : 3)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นประโยชน์ของการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมาใช้ในสถานศึกษา อันสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครู และการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารการจัดการศึกษาของผู้บริหารที่สนใจได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษากลุ่มเป้าหมาย และการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564 ประชากรทั้งสิ้น 2,451 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

เท่ากับ 280 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม สามารถนำอ้างอิงประชากรได้อย่างน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 332 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยมีลำดับการดำเนินการ 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

2.1 การเก็บข้อมูลเบื้องต้น ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง ดังนี้ Kanter (1979 : 57), Blase&Base (1994 : 52-55) จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554 : 5), เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 11), มณฑวดี วุฒิยานันต์ (2556 : 223), ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557 : 23), ณัฐกร รักธรรม (2557 : 7), สถาพร ภูบาลเข้า (2559 : 7), ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560 : 10), วรัญญา เรือนกาศ (2560 : 5), นิลุบล ชูสอน (2561 : 4), สุริยา หิงขุนทด (2563 : 7) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ 6 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด เพื่อนำผลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

2) สัมภาษณ์องค์ประกอบ เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และกำหนดนิยามศัพท์ จากนั้นนำมาสร้างกรอบแนวคิดสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3) ยกร่างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ของการวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการ 2 ขั้นตอน โดยการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ

1) ดำเนินการต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ในขั้นตอนที่ 3 คือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกมาโดยการเจาะจง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม ให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-0.92 และมีเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอกหรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือ วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
3. ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2) เก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน และ ครู 2,213 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,451 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 332 คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Quantitative Data) ในการวิจัยระยะที่ 1 นำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลดังตาราง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	102	30.70
1.2 หญิง	230	69.30
รวม	332	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	2	0.60
2.2 ปริญญาโท	325	97.90
2.3 ปริญญาเอก	5	1.50
รวม	332	100
3. ประสบการณ์ด้านบริหาร/การสอน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	2	0.60
3.2 5 – 10 ปี	96	28.90

3.3 10 ปี ขึ้นไป	234	70.50
รวม	332	100
ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
4. สภาพการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา		
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	32	9.60
4.2 ครูผู้สอน	300	90.40
รวม	332	100
5. ขนาดของโรงเรียน		
5.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก	-	-
5.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง	92	27.70
5.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่	111	33.40
5.4 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	129	38.90
รวม	332	100

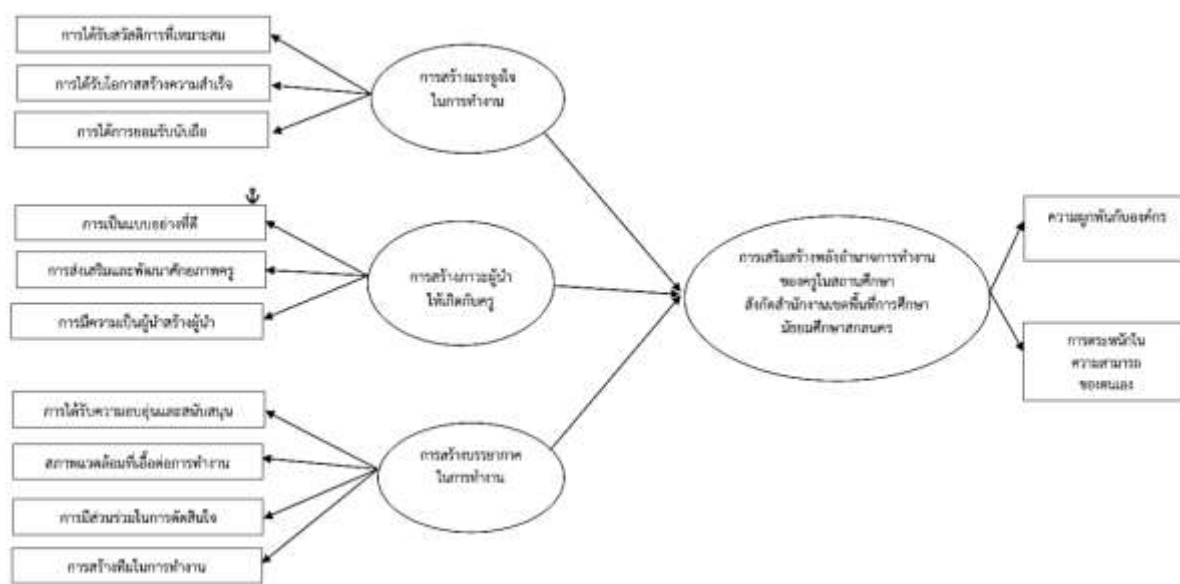
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
ด้านความผูกพันกับองค์กร	8	0.39-0.76	0.87
ด้านการตระหนักในความสามารถของตนเอง	6	0.65-0.73	0.67
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	9	0.67-0.86	0.88
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	12	0.47-0.78	0.92
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	11	0.70-0.85	0.91
รวมทั้งฉบับ	46	0.39-0.86	0.85

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ในการวิจัยระยะที่ 2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสถิติไค-สแควร์ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 แหล่ง ดังนี้ Kanter (1979 : 57), Blase&Base (1994 : 52-55) จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554 : 5), เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 11), มณฑวล วุฒิยานันต์ (2556 : 223), ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557 : 23), ณฐกร รักษ์ธรรม (2557 : 7), สถาพร ภูบาลเข้า (2559 : 7), ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560 : 10), วรัญญา เรือนกาศ (2560 : 5), นิลุบล ชูสอน (2561 : 4), สุริยา หึงขุนทด (2563 : 7) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ 6 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมดเพื่อนำผลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความผูกพันกับองค์กร และการตระหนักในความสามารถตนเอง

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 3 ปัจจัยหลัก คือ

1.2.1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.2) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการสร้างทีมในการทำงาน

1.2.3) การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู และการมีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ ของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน $\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.29 รองลงมาคือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู $\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.19 และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน $\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.49	0.29	มาก
2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.43	0.17	มาก
3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	4.46	0.19	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	0.22	มาก

ตารางที่ 4 ข้อมูลความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Skewness	Kurtosis	แปลผล
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-1.46 ถึง 1.29	-1.92 ถึง 0.16	โค้งเบ้ขวา โด่งต่ำกว่าปกติ
2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	-1.00 ถึง 1.38	-2.01 ถึง 0.07	โค้งเบ้ขวา โด่งต่ำกว่าปกติ
3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	-0.73 ถึง 1.16	-2.00 ถึง -0.65	โค้งเบ้ขวา โด่งต่ำกว่าปกติ

ค่าความเบ้ ควรมีค่าความเบ้ไม่เกิน 2.00 และค่าความโด่งของข้อมูล ควรมีค่าความโด่งไม่เกิน 7.00 (Curran, West, & Finch. 1996 : 16–29) ดังนั้น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงสามารถนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นในขั้นตอนต่อไปได้

2.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยก่อนปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น χ^2 เท่ากับ 554.47 df เท่ากับ 48 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 นั่นหมายถึง χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือระดับการยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็นจำนวนทั้งหมด 46 เส้น จำแนกเป็น ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายใน จำนวน 9 เส้น ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอก จำนวน 14 เส้น และในรูปเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน จำนวน 23 เส้น ทำให้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

หลังการดำเนินการ ผลปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณา χ^2 เท่ากับ 1.29 df เท่ากับ 1 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 χ^2/df เท่ากับ 1.29 และเมื่อพิจารณา ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.95 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.02 มีค่าความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.04 ซึ่งค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชี้ให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงผลได้ดังตาราง

ตารางที่ 5 ค่าสถิติความสอดคล้องก่อนปรับสมการโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือ ค่า p – value สูงกว่า 0.05	554.47	ผ่านเกณฑ์
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป	0.78	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป	0.64	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า RMR	มีค่าน้อยกว่า .08	0.22	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08	0.17	ไม่ผ่านเกณฑ์

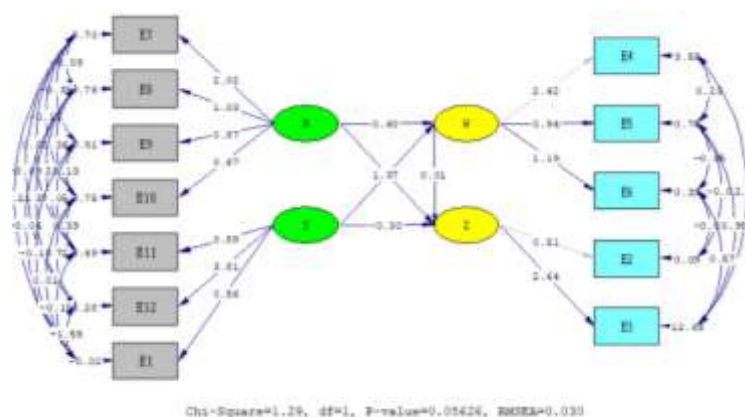
ตารางที่ 6 ค่าสถิติความสอดคล้องหลังปรับสมการโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือ p – value สูงกว่า 0.05	1.29	ผ่านเกณฑ์
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป	0.99	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป	0.95	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า RMR	มีค่าน้อยกว่า .08	0.02	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08	0.04	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	
			W	Z
W	-	DE	-	0.01
		IE	-	-
		TE	-	0.01
X	0.34	DE	0.60	1.37
		IE	0.006	0.01
		TE	0.60	1.38
Y	0.61	DE	1.37	0.30
		IE	-	0.01
		TE	1.37	0.31

เมื่อพิจารณาน้ำหนักอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลสมการ
โครงสร้าง พบว่าเส้นทางอิทธิพลของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) และการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับ
ครู (Y) ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา (Z) ค่า
อิทธิพลทางตรงนั้นองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในการ
ทำงาน (X) และ องค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ทั้ง 3 องค์ประกอบล้วนมีค่าอิทธิพล
ทางตรง โดยองค์ประกอบสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X) มีค่าอิทธิพลมากที่สุด เท่ากับ 1.37 รองลงมา
คือ องค์ประกอบสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) องค์ประกอบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) ซึ่งมี
ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.30 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า องค์ประกอบสร้าง
บรรยากาศในการทำงาน (X) ส่งผ่านองค์ประกอบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ
0.01 มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 1.37 และองค์ประกอบสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ส่งผ่าน
องค์ประกอบสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน (W) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.01 และมีค่าอิทธิพลรวม
เท่ากับ 0.31



แผนภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นหลังการปรับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ที่เป็นตัวแปรสาเหตุมีจำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัวแปร ที่สามารถวัดองค์ประกอบของตัวแปรสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) ความผูกพันกับองค์กร 2) การตระหนักในความสามารถของตนเอง 3) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม 4) การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ 6) การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 9) การสร้างทีมในการทำงาน 10) การเป็นแบบอย่างที่ดี 11) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู 12) การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ

ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น เป็นกระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 308) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนหรือองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีจุดหมายมีทิศทาง ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ช่วยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับ มณฑทวัธ วุฒิวยานันต์ (2556 : 226) ที่ศึกษาพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แล้วพบว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง และมีภาวะผู้นำสร้างผู้นำที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา ให้มีทักษะและความสามารถทางการบริหาร การจัดการเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด และวรวิญญา เรือนกาศ (2560 : 124) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ แล้วพบว่า ภาวะผู้นำจะส่งผลให้ครูได้แสดงศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นกระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกรักที่อบอุ่นเป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา เรือนกาศ (2560 : 125) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์แล้วพบว่า สภาพแวดล้อมที่มั่นคงและปลอดภัยย่อมส่งผลต่อจิตใจของการทำงานของครู โดยเฉพาะเมื่อครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน

องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 4 ปัจจัย และตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 12 ตัวแปร จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศได้ว่าหากนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา จะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามลำดับของตัวแปร ดังนี้

2.1 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01 และไม่มีค่าอิทธิทางอ้อมส่งผ่านปัจจัยได้อีก จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้เป็นวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูใน

โรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน อันประกอบไปด้วย การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแรงผลักดันในการเพิ่มศักยภาพของครูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 298 - 300) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.37 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.01 จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานนี้ เป็นวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกที่อบอุ่นเป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันประกอบด้วยการได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ การสร้างทีมในการทำงานนั้น ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม จะทำให้สามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิต สงสาร (2552 : 160-161) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู แล้วพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่สนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกอบอุ่น เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.01 จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงานการเป็นแบบอย่างที่ดี การ

ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู และการมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของปิยวัฒน์ มีคุณ (2556 : 67) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี แล้วพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความชำนาญในการ บริหาร สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารอย่างเหมาะสมและพัฒนาแนวคิดใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงาน รวมทั้งสามารถแนะนำครูให้มีการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมาย งานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่ง ความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการ ทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครู ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำ ให้เกิดกับครู มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นแล้วว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสและเสริมสร้างบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานสามารถทำงานให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการ ทำงานทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันกับองค์กร เกิดการ ตระหนักในความสามารถของตนเอง การจัดให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู จะก่อให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ เกิดขวัญและกำลังใจใน การทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ส่งผลต่อศักยภาพระดับขีดความสามารถขององค์กรสูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบการวิจัย มีความน่าเชื่อถือ ผู้บริหาร

สถานศึกษา หรือผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการวางแผน กระบวนการ หรือ แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่นในลักษณะวิเคราะห์ทุกกลุ่ม อันจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่าง ๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางนำไปสู่ข้อมูลความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น

2. ควรนำตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เช่น การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่าอาจเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ เหมะธูลิน. (2554). การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกร รักษัธรรม. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 1 (1), 163-179.
- นิลุบล ชูสอน. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิเธล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา ศรีลาภิรักษ์. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- พรฐิตา ฤทธิ์รอด, วิทยา จันทร์ศิลา, ฉลอง ชาตรูประชีวิน และ สำราญ มีแจ้ง. (2556). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 15 (1), 60-65.
- ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณีนัดนา โนนห้าวร. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาของครูประจำการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มณฑวล วุฒิวนันต์. (2556). *พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 7 (4), 220-227.
- วรัญญา เรือนกาศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- สถาพร ภูบาลเข้า. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สมจิต สงสาร. (2552). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2564). *การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (1 ตุลาคม 2563 – 30 - มิถุนายน 2564)*, สกลนคร.
- สุรียา หึงขุนทด. (2563). *กระบวนการทัศน์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา : พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- Blase, Joseph & Base. Jo Roberts. (1994). *Empowering Teachers: What successful Principals*. Thousand Oask, California: Corwin Press
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). *The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis*. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29.
- Kanter, R.M. (1979). *Power failure in management circuits*. *Harvard Business Review*. 57, 65 – 75