

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*
The Development of a Causal Structural Relationship Model
of Factors Affecting Effective Teacher Empowerment of
Opportunity Expension School in the Northeast

ภูวนัย สุนา, วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรสุพแก้ว
Phuwanai Suna, Waro Phengsawat and Pornthep Steannoppakao
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Phuwsuna@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 500 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

*ได้รับบทความ: 24 มีนาคม 2565; แก้ไขบทความ: 5 สิงหาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 22 ธันวาคม 2565
Received: March 24, 2022; Revised: August 5, 2022; Accepted: December 22, 2022



การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

2. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 31.77, df = 61, p-value = 0.99, χ^2/df = 0.52, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98 โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู รองลงมาคือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนา; ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น; การเสริมสร้างพลังอำนาจ

Abstract

The objectives of this research were 1) to development of a causal structural relationship model of factors affecting effective teacher empowerment of an opportunity expansion school in the northeast; and 2) to examine the coherence of a causal structural correlation model of factors influencing the empowerment of school teachers, expanding educational opportunities in the Northeast Thailand developed with empirical data. This study was quantitative research. The sample group consisted of 500 administrators and teachers, academic year 2020. They were obtained using a multistage randomization method. Data were collected using a 5-level estimation scale questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient and analysis of linear structural equation model with packaged program.

The findings were as follows:

1. The causal structural relationship model of factors affecting effective teacher empowerment of opportunity expansion school in the northeast consists of 5 factors, namely, 1) atmosphere and organizational culture enhancement, 2) strengthening and developing cooperation, 3) leadership, 4) enhancing work motivation, 5) teacher Empowerment.

2. The developed model is consistent with the empirical data, with Chi-square = 31.77, df = 61, p-value = 0.99, χ^2/df = 0.52, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98. By



enhancing the atmosphere and organizational culture it had the highest total effects on teacher empowerment, followed by leadership enhancement strengthening and developing cooperation. The four variables were able to jointly explain the 51 percent variance in teacher empowerment at statistical significance at the .01 level.

Keywords: The development; Liner structural relationship; Empowerment

1. บทนำ

โลกกำลังก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร สามารถรับและส่งต่ออย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชน สังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่การศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็น ปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อ ห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือ การเพิ่มผลิตภาพขององค์กร ซึ่งบุคลากรหรือตัวผู้ปฏิบัติงานย่อมถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กรที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การพัฒนางานขององค์กรท่ามกลางปัญหา

และอุปสรรคที่เกิดขึ้น บางครั้งบุคคลไม่มีอำนาจหน้าที่หรือบทบาทเพียงพอที่จะไปแก้ไขหรือขจัดสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นได้โดยตรง เช่น การจัดสรรงบประมาณจากรัฐ การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหากบุคคลใดอยู่ในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสิ่งทีบุคคลนั้นจะทำได้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถดำรงอยู่ได้คือ การร่วมมือกันบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและคุณค่าในตัวบุคลากรให้บุคลากรเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนต่อองค์กรสามารถปรับตัวได้ทันและปฏิบัติงานได้ในทุกสภาวะการณ์ตามทัศนคติภาพที่องค์กรมีอยู่ (มณีรัตนา โนนห้าวร, 2558, หน้า 64)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ครูมีความมั่นใจและพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู่งาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิด



ริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็นทีมงาน สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ยึดหลักความสามารถ ความเป็นทีมงานขององค์กร สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจ สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

จากหลักการเหตุผลและสภาพปัญหา กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นประโยชน์ของการนำแนวความคิดเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาทราบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูแล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ในเชิงบริหารซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตน มีความภาคภูมิใจในความสามารถแห่งตน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานที่ทำ และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาโรงเรียนดีเด่น และนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 1 คน กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และกลุ่มครู จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถาน



ศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2563 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3,060 คน และครู 56,606 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 59,666 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพหุคูณหรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 340 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง และแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน เพื่อตรวจ

สอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข 5) นำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน ครูผู้สอน จำนวน 25 คน จาก 25 โรงเรียนๆ ละ 2 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพได้ดังนี้

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และจำแนกตามแบบสอบถามวัดปัจจัยเชิงสาเหตุ และแบบสอบถามวัดปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

4. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น (Bollen, 1989, pp. 81-96) ในการตัดสินใจจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์



ประกอบ (Factor Loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ซึ่งเป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

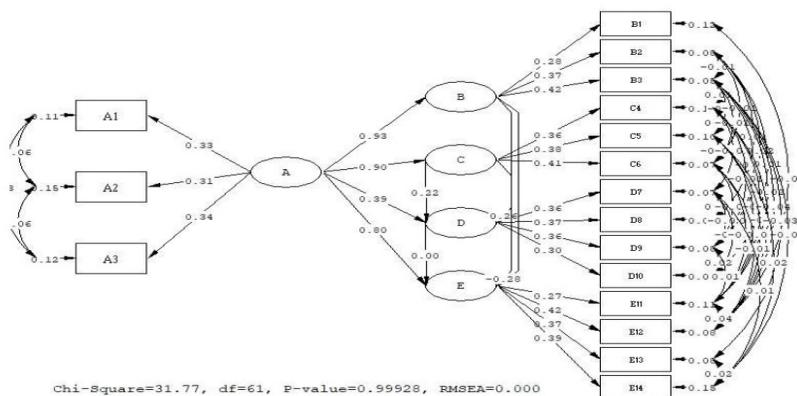
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และใช้โปรแกรมวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการ

ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ (1) ด้านความรับผิดชอบ (2) การให้ความสนับสนุน (3) โครงสร้างการบริหาร 2) ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ (1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม (2) เป้าหมาย (3) ขอบข่ายและภารกิจ 3) ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ (1) ด้านวิสัยทัศน์ (2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ (3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) ตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ (1) ความสำเร็จในงาน (2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (3) การก้าวหน้าในวิชาชีพ (4) การได้รับค่าตอบแทน และ 5) ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ (1) ความพึงพอใจในงาน (2) การทำงานเป็นทีม (3) ความผูกพันต่อองค์การ (4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง



ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 31.77 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 61 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.99 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.52 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.98 โดยตัวแปรการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การเสริมสร้างพัฒนาความร่วมมือ การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้ร้อยละ 87.00, 80.00, 72.00 และ 51.00 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ และการสร้างภาวะผู้นำในทิศทางบวกมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.93 และ 0.90 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลรวมต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในทิศทางบวกมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.84 และ 0.70 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าการเสริมสร้าง

พลังอำนาจการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทั้งตรงและทางอ้อมในทิศทางลบ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยองค์ประกอบที่ผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านสังคมให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเสนห์ เสาวพันธ์ (2554, หน้า 118) พบว่า บรรยากาศการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ ฉะนั้นโรงเรียนต้องจัดบรรยากาศให้ร่มรื่นใกล้ชิดธรรมชาติให้มากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2558, หน้า 303) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน



โรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบที่ส่งผลสูงสุดต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผลอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ไปยังการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หากผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ที่ดีก็ย่อมส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ทั้งนี้ยังส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับสมจิตร์ สงสาร (2552, หน้า 159) พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับวรัญญา เรืองภาค (2560, หน้า 124) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัด อุตรดิตถ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ปัจจัยการได้รับโอกาส ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู

และปัจจัยการยอมรับนับถือ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ทุกปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจครู อยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อการสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์ประกอบหลักซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูงสุดที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูให้สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่งานวิจัยนี้ได้ศึกษาไว้แล้ว อาจส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัยและพัฒนา

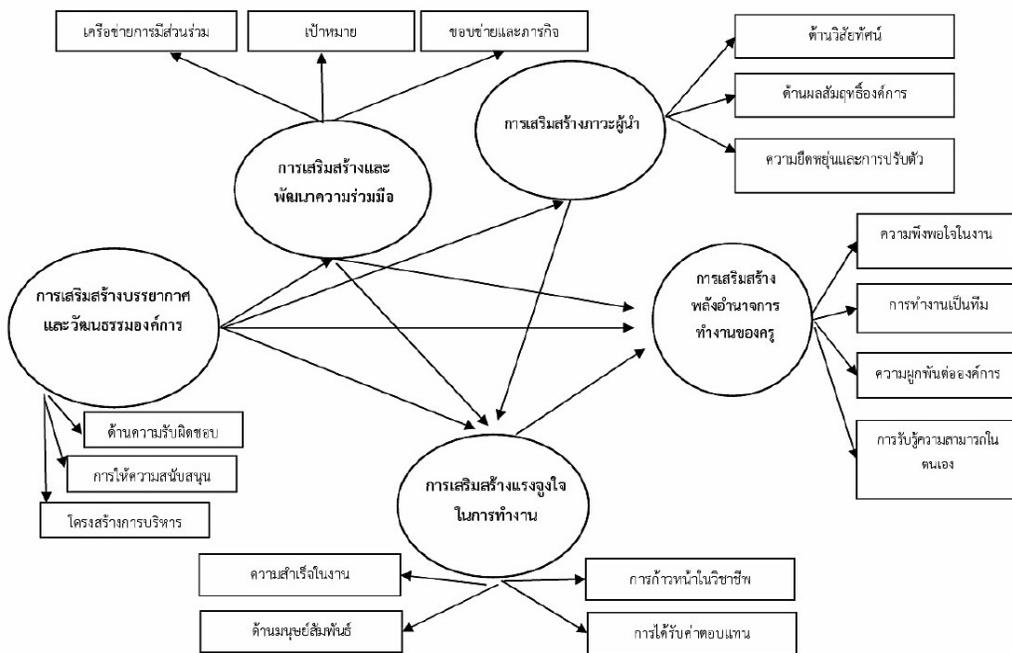


หรือทฤษฎีฐานราก เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกัน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบยืนยันกับข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อจะได้เห็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาการพัฒนา รูปแบบความ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชัย แก้มมณีชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
 นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- มณีรัตนา โนนห้าวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้าน
การวัดและการประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษบุรี เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรัญญา เรือนกาศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัด
อุดรดิติถ์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิติถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติถ์.
- สมจิตร สงสาร. (2552). การพัฒนารูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มี
ประสิทธิผลของครู. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสน่ห์ เสาวพันธ์. (2554). การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาโรงเรียนปทุมรัตน์
พิทยาคม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Bolin, F. S. (1989). Empowering Leadership. *Teachers College Record*, 91(1), 81-96.