

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครู

Confirmatory Factor Analysis of Psychological Empowerment
of Government Teachersเทวินทร์ พิมพีใจพงศ์¹ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว² และมานพ ชุนิน³

Tewin Pimjaipong, Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew and Manop Chunin

Received: February 03, 2026

Revised: June 17, 2026

Accepted: June 27, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด จำนวน 4,901 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน และได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มเลือกจังหวัด โรงเรียน และครูผู้ให้ข้อมูลตามลำดับ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.6, 0.8 และ 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .264 ถึง .884 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .939 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัย พบว่า โมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยไคสแควร์ $\chi^2 = 247.245$, $df = 218$, ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) = 1.134, $p = .085$, CFI = .957, TLI = .950 และ RMSEA = .030 โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

¹⁻³ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; Industrial and Organizational Psychology, Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Corresponding author, e-mail: tewin.pim@gmail.com, Tel. 097-9542456

ได้แก่ (1) การให้ความหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.000 (2) ความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .744 (3) การกำหนดตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .747 และ (4) ผลกระทบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .915 ดังนั้นแบบวัดการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูได้ผ่านการยืนยันเชิงโครงสร้างสร้างจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือประเมินเชิงจิตวิทยาในสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูต่อไป และสามารถพัฒนาต่อยอดเป็นโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างอำนาจทางจิตใจกับตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, การสร้างอำนาจทางจิตใจ, ข้าราชการครู

Abstract

The purpose of this research article aimed to analyze and examine the structural validity of the psychological empowerment model of government teachers with empirical data using quantitative research methods. The population consisted of 4,901 government teachers in large and extra-large secondary schools, according to the criteria of the Office of the Basic Education Commission, in 9 provinces of lower northern Thailand. The sample size was 150 teachers, obtained through multi-stage sampling, selecting provinces, schools, and teachers who provided the information in that order. The research instrument was a 23-item questionnaire with a 5-level Likert scale. Content validity was tested by 5 experts, yielding content validity index was 0.6, 0.8, and 1; the item discrimination power value ranged from .264 to .884; and the reliability of the entire questionnaire was .939. Data was analyzed using second-order confirmatory factor analysis with AMOS software. The research results found that the model of psychological empowerment of government teachers was consistent with the empirical data, with chi-square $\chi^2 = 247.245$, $df = 218$, relative chi-square statistic (χ^2/df) = 1.134, $p = .085$, CFI = .957, TLI = .950 and RMSEA = .030. It consisted of 4 components: (1) The meaning assigned had a component weight of 1.000; (2) Ability had a component weight of .744; (3) Self-determination had a factor weight of .747; and (4) Effects had a factor weight of .915. Therefore, the structural

validation of the teacher empowerment scale developed from this research can be used as a psychological assessment tool in educational institutions as a guideline for further developing the teacher empowerment skills. And it can be further developed into a structural equation model to examine the relationship between psychological empowerment and other related variables.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Psychological Empowerment, Government Teachers

บทนำ

การทำงานในภาคการศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะประเด็นการคงอยู่ในวิชาชีพของครูซึ่งได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้กำหนดนโยบายในหลายประเทศ ทั้งนี้ หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด มิได้จำกัดเฉพาะการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยต้องบูรณาการภารกิจทั้ง 3 ด้านให้เชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ลักษณะงานดังกล่าวสะท้อนว่าครูต้องรับผิดชอบบทบาทที่หลากหลายและซับซ้อน งานวิจัยพบว่าภาระงานและความคาดหวังจากหลายฝ่ายส่งผลให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่าย ซึ่งสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของครู (Madigan, D. J., & Kim, L. E., 2021) สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการธำรงรักษาบุคลากรครูจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาควบคู่กับปัจจัยเชิงโครงสร้าง

แนวคิดการสร้างอำนาจทางจิตใจ (Psychological Empowerment) มีรากฐานจากแนวคิดการสร้างอำนาจเชิงจิตวิทยาของ Conger, J. A. & Kanungo, R. M. (1988) ที่มุ่งอธิบายกระบวนการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคล และได้รับการพัฒนาต่อโดย Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990) ซึ่งเสนอว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจเป็นแรงจูงใจภายในที่สะท้อนผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความหมายของงาน ความสามารถของตนเอง การกำหนดตนเอง และผลกระทบของการปฏิบัติงาน ต่อมา Spreitzer, M. C. (1995) ได้พัฒนาและตรวจสอบ

โมเดลการวัดการสร้างอำนาจทางจิตใจจนได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความหมาย (Meaning) ความสามารถ (Competence) การกำหนดตนเอง (Self-determination) และผลกระทบ (Impact) ซึ่งถูกนำไปประยุกต์ใช้ศึกษาบุคลากรในหลากหลายวิชาชีพ รวมถึงวิชาชีพครู เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนการรับรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างครอบคลุม บุคลากรที่มีการสร้างอำนาจทางจิตใจในระดับสูงมักมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง มีแรงจูงใจภายในในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหรือแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงาน (Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G., 2024) สำหรับวิชาชีพครู การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า และสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อผู้เรียนและสถานศึกษาได้ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพครู

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจจะเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยด้านจิตวิทยาองค์การและการศึกษาทั้งในระดับสากลและในประเทศไทย แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างอำนาจทางจิตใจกับตัวแปรผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การยึดมั่นในงาน (Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z., 2020) และความเป็นเจ้าของทางจิตใจ (Judeh, M., Al-Ghasawneh, J., Al-Zu'bi, H., & Ngah, A. H., 2022) มากกว่าการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรดังกล่าว โดยเฉพาะในบริบทของข้าราชการครูไทย ทั้งที่การสร้างอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรแฝงที่ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบซึ่งจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดสามารถสะท้อนโครงสร้างตามทฤษฎีได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้บริบทการทำงานของข้าราชการครูไทยยังมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ระบบราชการ และภาระงานที่หลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการรับรู้การสร้างอำนาจทางจิตใจแตกต่างจากบริบทของวิชาชีพหรือองค์กรประเภทอื่น

แม้โมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของ Spreitzer, G. M. (1995) จะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบททางวิชาชีพ แต่การนำมาใช้ในบริบทของข้าราชการครูไทยยังจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบเชิงประจักษ์ เนื่องจากบริบททางวัฒนธรรม ระบบราชการ และลักษณะงานของครูไทยอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้แตกต่างจากบริบทที่พัฒนาแบบวัดขึ้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นวิธีการทางสถิติที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการทดสอบความ

สอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดที่พัฒนาจากกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ดังนั้น CFA จึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการตรวจสอบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการสร้างอำนาจทางจิตใจตามแนวคิดของ Spreitzer, G. M. (1995) สามารถอธิบายโครงสร้างของตัวแปรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในบริบทของข้าราชการครูไทยหรือไม่ อันจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวัดและการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการและการบริหารจัดการต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาที่ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของ Spreitzer, G. M. (1995) ในกลุ่มข้าราชการครูไทย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครู เพื่อยืนยันความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของข้าราชการครูไทย ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาองค์การทางการศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาในการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของครู การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและคุณค่าในตนเอง การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการธำรงรักษามูลค่าครูให้คงอยู่ในระบบการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์และความเข้มแข็งขององค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนดโรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1,500 – 2,499 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 9 จังหวัด ได้แก่ ตาก พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ และอุทัยธานี ซึ่งมีโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่

พิเศษรวมทั้งสิ้น 44 แห่ง และมีข้าราชการครูทั้งหมด 4,901 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ตามเกณฑ์ของ สพฐ. ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างกำหนดตามข้อเสนอของ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010) ซึ่งแนะนำว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีก่อนมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100–200 คน และสอดคล้องกับ Kline, R. B. (2023) ที่เสนอว่าจำนวนที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 100–150 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 150 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 195 คน โดยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยเริ่มจากการแบ่งกลุ่มประชากร (Cluster Sampling) โดยจัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างออกเป็น 9 กลุ่มตามเขตจังหวัด จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อจับสลากเลือก 2 จังหวัดจากทั้งหมด 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตากและจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนเป้าหมายรวม 10 แห่ง ต่อมาจึงสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งเพื่อเลือก 4 โรงเรียน เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนจำนวนครูของโรงเรียน จากนั้นดำเนินการคัดเลือกครูผู้เข้าร่วมโดยการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ภายใต้อนุมัติคัดเลือกที่กำหนดไว้ จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดคือ 195 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามการสร้างอำนาจของทางจิตใจของข้าราชการครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลการวิจัย มีการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นการศึกษาที่สอน ประสบการณ์ทำงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างอำนาจทางจิตใจ ผู้วิจัยได้พัฒนาและประยุกต์จากแนวคิดของ Spreitzer, G. M. (1995) จำนวน 23 ข้อ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ครอบคลุมองค์ประกอบของการสร้างอำนาจทางจิตใจ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การให้ความหมาย (Meaning) (2) ความสามารถ (Competence) (3) การกำหนดตนเอง (Self-determination) และ (4) ผลกระทบ (Impact)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ประกอบด้วย ข้าราชการครูผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูผู้สอน และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.6, 0.8 และ 1 นอกจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบโดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .939 แสดงว่าแบบวัดมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อไปได้ และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) อยู่ระหว่าง .264 ถึง .884

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการแล้ว

3.2 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 จัดเตรียมแบบสอบถาม จัดทำรายชื่อโรงเรียน และจำนวนข้าราชการครู โดยแยกตามโรงเรียนและจังหวัด เพื่อเตรียมส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

3.4 ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียน และครูผู้ประสานงานที่รับผิดชอบในแต่ละโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.5 ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเป้าหมาย เพื่อให้ครูผู้ประสานงานดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

3.6 ครูผู้ประสานงานเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน แล้วส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลโดยการบรรณาธิกร (Editing) ซึ่งตรวจสอบข้อมูลทุกรายการในแบบสอบถามว่าข้อมูลที่รับกลับคืนมามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 150 ฉบับ จึงดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4.2 ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ประกอบด้วย ค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติ ได้แก่ Comparative Fit Index (CFI) $\geq .95$, Tucker-Lewis Index (TLI) $\geq .95$, Standardized Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) $< .06$, Root Mean Square Residual (SRMR) $< .08$ (Hu, L. T., & Bentler, P. M., 1999)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในข้าราชการครูโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง มีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35–44 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และปฏิบัติหน้าที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครูตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป รายละเอียดดังนี้

1. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถามการสร้างอำนาจทางจิตใจ โดยพิจารณาค่า KMO และ

Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น รายละเอียดแสดงดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ของแบบวัดการสร้างอำนาจทางจิตใจ

เครื่องมือวิจัย	KMO	Bartlett's Test of Sphericity	df	p
การสร้างอำนาจทางจิตใจ	.920	2,796.532	253	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ค่า KMO เท่ากับ .920 หมายความว่าข้อมูลมีความเหมาะสมระดับดีมากที่สุด สะท้อนว่าข้อมูลมีความเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างแฝง ขณะที่ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) 2,796.532 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 253 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่ใช่เมทริกซ์เอกฐาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่อจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .199 ถึง .838 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงตามเกณฑ์ของ Cohen, J. (1988) ค่าสหสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยมีหลายคู่ที่แสดงความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้อคำถามด้านการสร้างอำนาจทางจิตใจมีความเชื่อมโยงกันในทิศทางเดียวกันอย่างเหมาะสม และสามารถอธิบายโครงสร้างของการสร้างอำนาจทางจิตใจในภาพรวมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ไม่พบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดที่มีค่าสูงเกิน .90 จึงไม่เข้าข่ายปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปร (Multicollinearity) และไม่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล พบว่าโมเดลความเป็นเจ้าของทางจิตใจของข้าราชการครูก่อนปรับโมเดล มีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.804, $p = .000$, CFI = .728, TLI = .701 และ RMSEA = .073 โดยมีค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ทำการปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจหลังปรับโมเดล มีค่า χ^2/df เท่ากับ 1.134, $p = .085$, CFI = .957, TLI = .950 และ RMSEA

= .030 โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับโมเดล

ดัชนีตรวจสอบ ความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลพิจารณา
χ^2/df	< 3	1.804	ผ่าน	1.134	ผ่าน
p	> .05	.000	ไม่ผ่าน	.085	ผ่าน
CFI	≥ .95	.728	ไม่ผ่าน	.957	ผ่าน
TLI	≥ .95	.701	ไม่ผ่าน	.950	ผ่าน
RMSEA	< .06	.073	ไม่ผ่าน	.030	ผ่าน

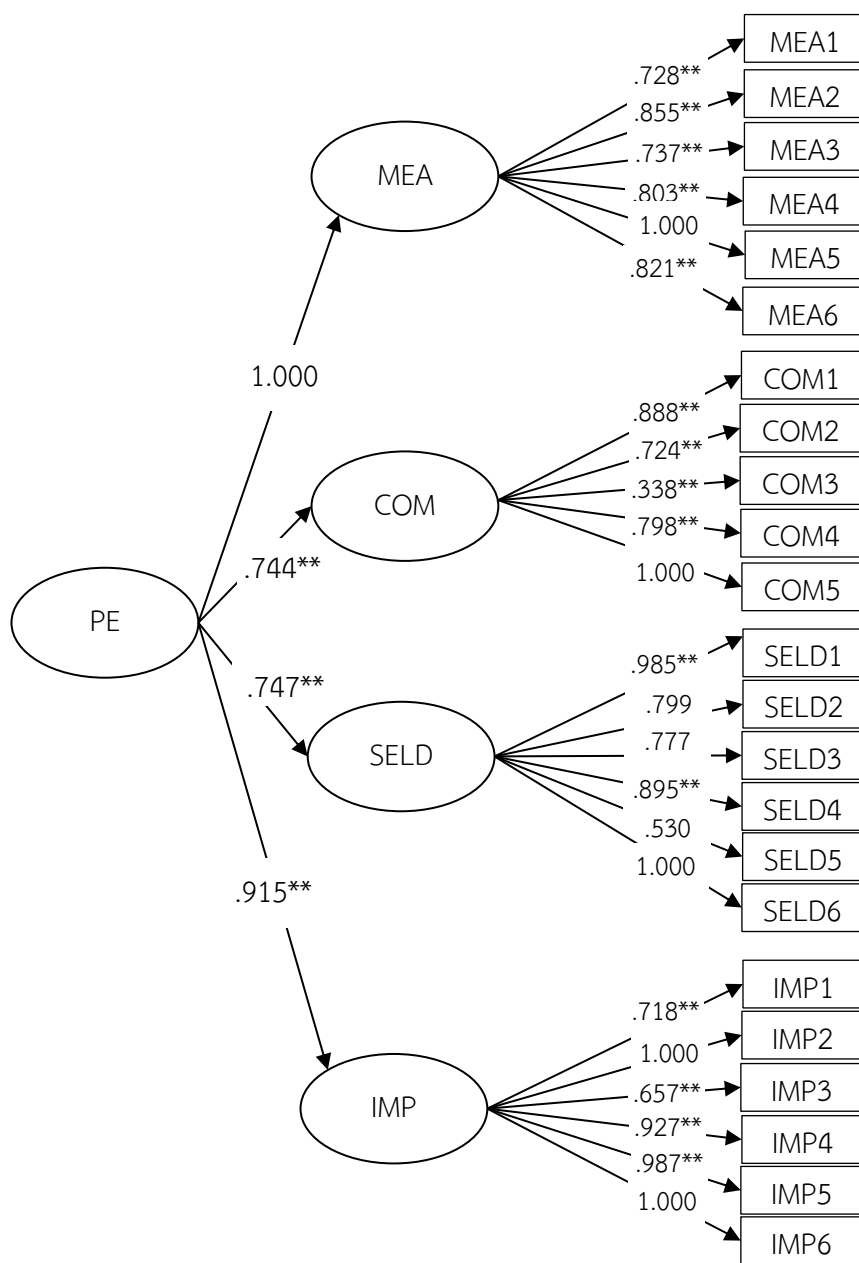
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความหมาย (Meaning) ความสามารถ (Competence) การกำหนดตนเอง (Self-determination) และผลกระทบ (Impact) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดเป็นบวกทั้งหมด และส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างตัวชี้วัดกับองค์ประกอบแฝง รายละเอียดแสดงดัง ตารางที่ 3 และภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างอำนาจทางจิตใจ

ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนัก องค์ประกอบ	SE	t	R ²
การให้ความหมาย (Meaning)	1.000			
MEA1	.728	.138	5.277**	.322
MEA2	.855	.161	5.318**	.318
MEA3	.737	.176	4.411**	.190
MEA4	.803	.189	4.239**	.173
MEA5	1.000			.338
MEA6	.821	.158	5.207**	.289
ความสามารถ (Competence)	.744	.161	4.633**	
COM1	.888	.240	3.702**	.152
COM2	.724	.231	3.136**	1.07
COM3	.338	.241	1.401**	.017

ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
COM4	.798	.219	3.634**	.155
COM5	1.000			.225
การกำหนดตนเอง (Self-determination)	.747	.160	4.656**	
SELD1	.985	.254	3.881**	.175
SELD2	.799	.248	3.217	.111
SELD3	.777	.246	3.161	.100
SELD4	.895	.228	3.929**	.184
SELD5	.530	.191	2.782	.059
SELD6	1.000			.231
ผลกระทบ (Impact)	.915	.184	4.968**	
IMP1	.718	.193	3.713**	.148
IMP2	1.000			.178
IMP3	.657	.137	4.805**	.258
IMP4	.927	.210	4.414**	.200
IMP5	.987	.206	4.785**	.263
IMP6	1.000			.311

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า t มากกว่า 3.30)



Chi-Square = 247.245 ; df = 218, Relative Chi-Square = 1.134 ; p-value = .085 ;

GFI = .882 ; AGF I = .850 ; NFI = .735 ; TLI = .950 ; CFI = .957 ; RMSEA = .030

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการสร้างความน่าเชื่อถือของข้าราชการครู

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครู โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความหมาย (Meaning) ความสามารถ (Competence) การกำหนดตนเอง (Self-determination) และผลกระทบ (Impact) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เช่น $\chi^2/df = 1.134$, CFI = .957, TLI = .950 และ RMSEA = .030 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูมีความเหมาะสมและสามารถยืนยันโครงสร้างตามกรอบแนวคิดของ Spreitzer G. M. (1995) ได้

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer, G. M. (1995) ที่เสนอว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ การให้ความหมาย ความสามารถ การกำหนดตนเอง และผลกระทบ ซึ่งสะท้อนการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาท ความสามารถ และอิทธิพลของตนต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาลายฉบับที่ยืนยันว่าโครงสร้างการสร้างอำนาจทางจิตใจประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านดังกล่าวในบริบทของบุคลากรวิชาชีพและองค์กรประเภทต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า การให้ความหมาย (Meaning) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด รองลงมาคือ ผลกระทบ (Impact) การกำหนดตนเอง (Self-determination) และความสามารถ (Competence) ตามลำดับ สะท้อนว่าครูให้ความสำคัญกับคุณค่าและความหมายของงานสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer, G. M., (1995) ที่มองว่าการรับรู้ว่างานมีความหมายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างอำนาจทางจิตใจ และเป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านผลกระทบ (Impact) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงรองลงมา สะท้อนว่าครูให้ความสำคัญกับการรับรู้ที่ตนสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อผู้เรียน โรงเรียน และผลลัพธ์ทางการศึกษาได้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W., 1997 ที่อธิบายว่าการรับรู้ผลกระทบของตนต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างอำนาจทางจิตใจ

ขณะที่องค์ประกอบการกำหนดตนเอง (Self-determination) และความสามารถ (Competence) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับสูงเช่นกัน สะท้อนว่าครูรับรู้ถึงความเป็นอิสระใน

การตัดสินใจและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านจิตวิทยาองค์การที่พบว่า การรับรู้อิสระและความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน (Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H., 2011)

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง การสร้างอำนาจเชิงโครงสร้าง และการสร้างอำนาจทางจิตใจของครูในโรงเรียนรัฐบาล พบว่า การรับรู้การสร้างอำนาจทางจิตใจของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจเป็นโครงสร้างแนวคิดที่มีความเหมาะสมในการอธิบายทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของครูในบริบทไทย (Boonyarit, I., Chomphupart, S., & Arin, N., 2010) นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยอื่น ๆ ที่รายงานว่า การสร้างอำนาจทางจิตใจมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการทำงานของครู เช่น ความผูกพันในงานและความตั้งใจอยู่ ซึ่งมีโครงสร้างอำนาจและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจของครู (ดวงกมล อนุเอกจิตร และนุชนรา รัตนศิริประภา, 2560; Chunin, M., Saksri, S., & Nokchan, C., 2019)

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้สนับสนุนว่า โมเดลการวัดการสร้างอำนาจทางจิตใจของ Spreitzer, G. M. (1995) มีลักษณะเฉพาะที่ ความครอบคลุมและเหมาะสมในการอธิบายโครงสร้างการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูไทยเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดและแบบวัดอื่น เช่น แนวคิดของ Zimmerman, M. A. (1995) อธิบายการสร้างอำนาจทางจิตใจในฐานะกระบวนการทางจิตสังคมของความรู้และความสามารถในการควบคุมชีวิตตนเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้และการรับรู้ภายในบุคคล ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นและการรับรู้พลังอำนาจของตนเอง (Intrapersonal) (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบท อำนาจ และโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้อง (Interactional) และ (3) ความรู้เชิงปฏิบัติที่สะท้อนผ่านการมีส่วนร่วมและการลงมือกระทำ (Behavioral) โดยแนวคิดของ Zimmerman, M. A. (1995) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมเชิงปฏิบัติในบริบทชุมชนและสังคมเป็นสำคัญ ขณะที่โมเดลของ Spreitzer มุ่งวัดการรับรู้เชิงจิตวิทยาของบุคคลต่อบทบาทหน้าที่และอิทธิพลของตนในงานวิชาชีพ ซึ่งมีความเหมาะสมกับบริบทของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารราชการมากกว่า

ดังนั้น การที่องค์ประกอบการสร้างอำนาจทางจิตใจทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ความหมาย (Meaning) ผลกระทบ (Impact) การกำหนดตนเอง (Self-determination) และความสามารถ (Competence) ที่ได้รับการยืนยันเชิงโครงสร้างในงานวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างอำนาจทางจิตใจของครูไทยมีลักษณะเป็นโครงสร้างหลายมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ต่างประเทศและในประเทศไทย โดยเฉพาะมิติด้านความหมายของงานและความสามารถที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูง แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับคุณค่าของวิชาชีพและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการคงอยู่ในวิชาชีพครู

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาค้นคว้าก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับโครงสร้างของการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูไทย โดยเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจตามกรอบแนวคิดของ Spreitzer, G. M. (1995) ในบริบทของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีลักษณะการทำงานภายใต้ระบบราชการและภาระงานที่ซับซ้อนแตกต่างจากบริบทองค์กรทั่วไป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชี้ให้เห็นว่า การสร้างอำนาจทางจิตใจของครูไทยเป็นโครงสร้างพหุมิติที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความหมาย ความสามารถ การกำหนดตนเอง และผลกระทบ โดยองค์ประกอบด้านการให้ความหมายมีค่าน้ำหนักเชิงโครงสร้างสูงที่สุด สะท้อนว่าการรับรู้คุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครูเป็นฐานสำคัญของการเกิดพลังอำนาจทางจิตใจมากกว่าการรับรู้ความสามารถเชิงทักษะเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ผลการศึกษายังช่วยขยายองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาองค์กรในบริบทการศึกษาไทย โดยแสดงให้เห็นว่า แม้ครูจะเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างอำนาจและการตัดสินใจในระบบราชการ แต่การรับรู้ถึงผลกระทบของงานและความหมายของบทบาทวิชาชีพยังคงเป็นกลไกสำคัญที่หล่อหลอมการสร้างอำนาจทางจิตใจของครู งานวิจัยนี้จึงไม่เพียงยืนยันความเหมาะสมของโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจในเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนลักษณะเฉพาะของการรับรู้พลังอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูไทย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาแบบวัด การออกแบบนโยบาย และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจของครูได้อย่างสอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษาไทย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ ควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา สำหรับการพัฒนาระบบการทำงาน

และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ให้เอื้อต่อการรับรู้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ผลกระทบของบทบาทหน้าที่ในระดับสถานศึกษา

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะการออกแบบนโยบายที่มุ่งเสริมสร้างความหมายของงานสอนและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการสร้างความหมายของงานสอนและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการสร้างความหมายของงานสอนและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

3. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรนำโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจจากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาครูในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพและแรงจูงใจภายในของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อสนับสนุนการคงอยู่ในวิชาชีพครูและลดความเสี่ยงต่อภาวะความเครียดจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สถานศึกษา (โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ) สามารถนำแบบวัดการสร้างอำนาจทางจิตใจที่ผ่านการยืนยันเชิงโครงสร้างไปใช้ประเมินระดับการสร้างอำนาจทางจิตใจของข้าราชการครูในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูรายบุคคลและรายกลุ่มอย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการประเมินไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาครู เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงวิชาการ การเปิดพื้นที่ให้ครูแสดงบทบาทและอิทธิพลต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างการรับรู้ผลกระทบและการกำหนดตนเองของครูผู้สอน

3. หน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำโมเดลการสร้างอำนาจทางจิตใจไปใช้เป็นกรอบในการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการสร้าง ความหมายของวิชาชีพครู การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ

4. นักวิจัยและสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนางานวิจัยต่อยอดกับกลุ่มครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในบริบทอื่น ๆ เช่น การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างอำนาจทางจิตใจกับความยึดมั่นในงาน ความตั้งใจคงอยู่ หรือความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ดวงกมล อนุเอกจิตร และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 553–566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก https://hrms.obec.go.th/info/majorStandard/major_01
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. เอกสาร ว3/2564
- Boonyarit, I., Chomphupart, S., & Arin, N. (2010). Leadership, empowerment, and attitude outcomes. *The Journal of Behavioral Science*, 5(1), 1–14.
- Chunin, M., Saksri, S., & Nokchan, C. (2019). Psychological empowerment and morale on work performance predicting intention to stay as teachers. *Rangsit Journal of Educational Studies*, 6(1), 39–50.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 232.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ : Pearson.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Judeh, M., Al-Ghasawneh, J., Al-Zu'bi, H., & Ngah, A. H. (2022). Linking resonant leadership, psychological ownership, and organizational commitment: The mediating role of employee empowerment. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 153–163.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. (5th ed.). New York : Guilford Press.
- Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 43(2), 1759–1784.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679–704.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599.