



การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

ภูวไนย สุนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กันยายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

ภูวไนย สุนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กันยายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF FACTORS
AFFECTING WORKING EMPOWERMENT OF TEACHERS IN
OPPRUNITY EXPANSION SCHOOLS IN THE NORTHEAST

BY
PHUWANAI SUNA

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

September 2021



All Rights Reserved by Sakhon Rajabhat University






ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ภูวไนย สุณา


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ  กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คัคคีไทย สรูกิจบวร) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์


 กรรมการสอบและ  กรรมการสอบและ
(ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว) กรรมการที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญธรรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและกรุณาได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณนายสมใจ สุนา นางเพียร สุนา และญาติพี่น้องทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้

คุณทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูที่เวทิตาคุณ แต่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภูวนัย สุนา

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	ภูวไนย สุณา
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยมีสองระยะ คือ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่สอง เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 500 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41 – 0.95 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม

องค์การ การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(Chi-square = 31.77, df = 61, p-value = 0.99, $\chi^2/df = 0.52$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98) โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ รองลงมา คือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

TITLE	Development of a Structural Equation Model of Factors Affecting Working Empowerment of Teachers in Opportunity Expansion Schools in the Northeast
AUTHOR	Phuwanai Suna
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of this research was to develop and examine the congruence of a structural equation model of factors affecting working empowerment of teachers in opportunity expansion schools in the northeast. The research procedures were divided into two phases: 1) the development of a structural equation model by intensive reviewing of related literature and 5 experts interviewing and 2) the examination of the congruence of the model. The samples consisted of 500 administrators and teachers in opportunity expansion schools in the northeast, academic year 2020. The participants were selected using Multi-Stage Sampling. The research instrument was a set of 5 rating-scale questionnaires, which obtained validity index between 0.80 and 1.00, discriminative power index between 0.41-0.95 and reliability index at 0.99, Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-moment Correlation Coefficient, and Structural Equation Modeling.

The research findings were as follows.

1. The structural equation model of factors affecting working empowerment of teachers in opportunity expansion schools in the northeast comprised 5 factors, namely organizational atmosphere and culture, cooperation development, leadership enhancement, working motivation and empowerment.

2. The developed model was congruent with empirical data:

Chi-square = 31.77, df = 61, p-value = 0.99, χ^2/df = 0.52, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98. Organizational atmosphere and culture obtained the highest affect towards working empowerment of teachers, followed with leadership, cooperation development and work motivation, respectively. The four factors could explain the variance of working empowerment of teachers at 51 percent, with statistical significance at .01

Keywords: Structural equation model, Working empowerment of teachers, Opportunity expansion school

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	คำถามการวิจัย 5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
	สมมติฐานของการวิจัย 5
	ความสำคัญของการวิจัย 6
	ขอบเขตของการวิจัย 6
	นิยามศัพท์เฉพาะ 8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย 10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15
	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพลังอำนาจ 16
	ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 16
	ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 19
	แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ 21
	องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ 26
	ปัจจัยที่มีอิทธิตต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ 28
	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของครู 89
	ความหมายของการทำงานของครู 89
	ความสำคัญของการทำงานของครู 92
	เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 94
	องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 95
	แนวคิด ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น 127
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 137

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 149
	การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 150
	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 150
	การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความ สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานของครู 151
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 151
	ตัวแปรที่ศึกษา 151
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 152
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 153
	การวิเคราะห์ข้อมูล 154
	การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลผลข้อมูล 157
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 161
	ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 164
	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 168

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 187
	สรุปผลการวิจัย 188
	อภิปรายผล 190
	ข้อเสนอแนะ 193
	บรรณานุกรม 195
	ภาคผนวก 221
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย 223
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์ 241
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ 245
	ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 249
	ภาคผนวก จ แบบสอบถาม 265
	ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย 206
	ภาคผนวก ช ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 273
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 335

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 30
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ 43
3	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ 53
4	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 69
5	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 86
6	การสังเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน 100
7	เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง 157
8	สรุประยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลาที่ดำเนินการ และผลที่ได้รับ 160
9	สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 167
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 169
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของ ตัวแปรสังเกตได้ 170
12	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 172
13	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 173
14	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์ 175
15	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับรูปแบบ 179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับรูปแบบ	180
17	ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร	184

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ...	13
2 ระบบอำนาจอย่างเป็นทางการและระบบอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ	24
3 ขั้นตอนปริมิตการเสริมสร้างพลังอำนาจ	26
4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ	27
5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	37
6 โครงสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุซึ่งกันและกัน	118
7 ความแตกต่างระหว่างความรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวัง ..	119
8 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถตนเองกับความคาดหวัง ...	120
9 ลักษณะสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง	132
10 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง	133
11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียว	134
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวที่กำหนดให้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบค่าหนึ่งมีค่าเป็น 1.00	135
13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวที่กำหนดให้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบค่าหนึ่งมีค่าเป็น 1.00 ค่าความแปรปรวนของ ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X2 ให้มีค่าเป็น 0.00	136
14 กระบวนการวิจัย	159
15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกการเสริมสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ	174
16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน	178
17 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	179
18 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	181
19 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	186

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โดยทั่วไปแล้วเมื่อกล่าวถึงการบริหารเรามักจะนึกถึงองค์กรแห่งหนึ่งซึ่งเป็นสถานที่ที่กลุ่มบุคคลมาร่วมกันทำงานซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด ใช้ทรัพยากรอันประกอบด้วย คน(man) เงิน(money) วัสดุดิบ หรือเครื่องจักร (material/ Machine) ข้อมูลสารสนเทศ (management information system) กระบวนการหรือวิธีการ (method) และการบริหาร (management) และเป็นที่ยอมรับว่า “คน” นั้น เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด แต่คนก็เป็นปัจจัยที่ยากที่สุดในการบริหารจัดการเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างวิถีทางที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาความร่วมมือและดึงศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวบุคลากรทุกฝ่ายมารวมกัน คิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ ร่วมกันประเมินผล เพื่อให้การบริหารองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

การบริหารองค์กร นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้บุคลากรใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งาน ภาวะผู้นำดังกล่าวได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำก็มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน Laschinger (1999) และ Stewart (1994) ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า ผู้นำต้องยึดหลักการสำคัญ 8 ประการ คือ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร (2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง (3) สามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ (4) มีการสื่อสารที่เปิดเผย (5) มีความกระตือรือร้น (6) มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ (7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงานและ (8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนสิ่งคุกคามและโอกาสของหน่วยงานได้โดยเฉพาะในเรื่องของความสำเร็จของงาน ส่วนด้านความสามารถในการบริหาร Tebbitt (1993) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ระบุปัญหาที่ชัดเจน ตัดสินใจที่ดี

ภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน สามารถสร้างสัมพันธภาพภายในทีมได้ดี มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รู้จักจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลและมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Empowerment) เป็นแนวคิดทางการบริหาร (Management Thinking) ที่มีแนวคิดหลักว่าการให้อำนาจบุคลากรนั้นเป็นไปเพื่อให้มีการพัฒนาพลังอำนาจที่แฝงอยู่ในตัวบุคลากรในระดับหนึ่งให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคลากรค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ Gutierrez, Parsons & Cox (1998) หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน และ (2) ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน ซึ่งหลักการทั้งสองอย่างนี้เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ ในกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานจากผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความไว้วางใจผู้บริหารและมีความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆ จะมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมาจากพื้นฐานและความหลากหลายของวัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ยิ่งในองค์กรใหญ่ก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการเสริมสร้างอำนาจในงานแต่ถ้าผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงค่านิยมที่หลากหลายเข้าด้วยกัน และชี้ให้บุคลากรเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้ ก็จะทำให้เกิดการร่วมมือ การช่วย เหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีอำนาจเกิดขึ้น และมีอำนาจใหม่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากเมื่อบุคคลมีอำนาจเกิดขึ้นแล้วจะสามารถใช้อำนาจในการประยุกต์หรือปรับปรุงความสามารถของบุคคลด้วยวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ โดยที่อำนาจไม่ใช่สิ่งที่แบ่งกันได้แต่สามารถสร้างขึ้นได้ การเสริมสร้างอำนาจจึงเป็นวิธีการช่วยให้บุคคลสามารถแสดงอำนาจที่เหมาะสม โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้บุคคลอย่างเหมาะสมไม่มากเกินไปที่บุคคลจะรับได้ และไม่ใช้

การมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนที่บุคคลจะพร้อม และเหมาะสมกับ วุฒิภาวะของบุคคล โดยเป้าหมายการเสริมสร้างอำนาจ คือพฤติกรรม ของบุคคลที่มี การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และยังมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคคลมีความรู้และทักษะ ย่อมตัดสิ้นใจ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ดีตามกระบวนการ ตัดสิ้นใจ (Kanter, 1993) อีกทั้งเป็น กระบวนการหนึ่ง ที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ต้องดำเนินการตั้งแต่การ ตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทางและวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจาก ส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลใน การทำงานเป็นทีมให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยการให้อำนาจและ โอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับ องค์กร จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้ บุคคล ทีมงาน และองค์กรมีพลัง มีความสามารถในการควบคุม ร่วมมือกัน ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ (พรวิฐิตา ฤทธิ์รอด และคณะ, 2556, หน้า 62) อีกประการหนึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล องค์กร ชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลตระหนักรู้คุณค่าและ ความ สามารถทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้ บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการ แก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความเป็นผู้นำ เพิ่มความพึงพอใจ ในการทำงานและพึงพอใจในสถานที่ทำงานเพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับความมีคุณค่าของตน ความมีอิสระและการมีความรับผิดชอบ นอกจากนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น รูปแบบการสร้างแรงเสริมเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน การใช้ทรัพยากรและ ประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรโดยรวม เช่น เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถขจัดอุปสรรคที่ขัดขวาง การปฏิบัติงาน ส่งเสริมขวัญและสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถขยายเครือข่ายวิชาชีพได้ดีขึ้น (มิ่งขวัญ คงเจริญและ อาชญญา รัตนอุบล, 2554, หน้า 20-21) ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีผล

ต่อความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ทำให้บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จคือ การเพิ่มผลผลิตภาพขององค์กรซึ่งบุคลากรหรือตัวผู้ปฏิบัติงานยอมถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กรที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การพัฒนาขององค์กรท่ามกลางปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น บางครั้งบุคคลไม่มีอำนาจหน้าที่หรือบทบาทเพียงพอที่จะไปแก้ไขหรือขจัดสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นได้โดยตรง เช่น การจัดสรรงบประมาณจากรัฐ การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบ ต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหากบุคคลใดอยู่ในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สิ่งที่บุคคลนั้นจะทำได้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถดำรง อยู่ได้ คือการร่วมมือกันบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและคุณค่าในตัวบุคลากร ให้บุคลากรเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนต่อองค์กร สามารถปรับตัวได้ทันและปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ตามที่ศักยภาพที่องค์กรมีอยู่ (มณีรัตนา โนนห้าวร, 2557ม หน้า 64)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ครูมีความมั่นใจและพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสูงาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเองสามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะเป็นที่ทีมงาน สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ ยึดหลักความสามารถ ความเป็นที่ทีมงานขององค์กร สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจ สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ รักการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากหลักการเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นประโยชน์ของการนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาทราบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูแล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ในเชิงบริหาร ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึก ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงควมมีคุณค่าของตน มีความภาคภูมิใจในความสามารถแห่งตน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานที่ทำ และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ซึ่งประกอบด้วย การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือนักการศึกษาสามารถนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณไปใช้ในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
3. นักวิจัย นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบการวิจัยหรือการศึกษาในครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยนำแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ 3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขออธิบายประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 กลุ่มเป้าหมายจำแนกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

2.1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ประกอบด้วย

2.1.1.1 กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 1 คน คือ วุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป

2.1.1.2 กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก

2.1.1.3 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามากกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

2.1.1.4 กลุ่มครู จำนวน 2 คน มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษามากกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2563 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3,060 คน และ ครู 556,606 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 59,666 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 340 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามี ดังนี้

3.1 ตัวแปรเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) คือ ตัวแปรที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปร 1 ตัว คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับคน โครงสร้างการบริหาร

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) คือ ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ได้แก่

1) การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ เครือข่ายการมีส่วนร่วม เป้าหมาย ขอบข่ายและภารกิจ

2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ วิสัยทัศน์ ผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความสำเร็จในงาน มนุษยสัมพันธ์ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับค่าตอบแทน

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสและเสริมสร้างบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและพร้อมที่จะรองรับภารกิจใหม่ ๆ ที่จะตามมา

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ หมายถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ที่มีลักษณะของเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ ประกอบด้วย

3.1 การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง การสร้างทีมการทำงาน การสร้างค่านิยมร่วมโดยการเชื่อมโยงค่านิยมของครูและโรงเรียนเข้าด้วยกัน การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองและการบริหารโรงเรียน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างครูและทีมงาน ประกอบด้วย เครือข่ายการมีส่วนร่วม เป้าหมาย ขอบข่ายและภารกิจ

3.2 การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรครูที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ค่านิยม ความเชื่อที่ฝังาม การเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่ยึดถือสืบต่อกันมาจนกลายเป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การให้ความสนับสนุน โครงสร้างการบริหาร

3.3 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือการสร้างสถานการณ์ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีความเป็นผู้นำในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เหนือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการชักจูง ชี้แนะให้ครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การสร้างพลังและแรงขับ และการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพครู

3.4 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การสร้างโอกาสของความสำเร็จ การจูงใจด้วยผลตอบแทน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และการได้รับการยอมรับนับถือ

4. ครู หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าฝ่ายงานที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2563

5. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยอ้อม

6. ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ชุดของตัวแปรที่ใช้ในการนิยามตัวแปรแฝง

7. ตัวแปรแฝงภายนอกหมายถึง ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดในโมเดล ได้แก่ตัวแปร การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

8. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล ได้แก่ ตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

9. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563

กรอบความคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Scott and Jaffe, (1991); Short and Rinehart, (1992); Stewart, (1994); Gutierrez et al, (1998); สมจิต สงสาร, (2552); ชาญชัย รัตนสุทธิ, (2552); จุไรรัตน์ เหมะธูลิน, (2554); นพคุณ ครุทหลวง, (2554); ยุวธิดา ซาปัญญา, (2554); เฉลิมชัย แก้วมริชัย, (2556); อรทัย ปาอ้าย, (2558); วรัญญา เรือนกาศ, (2560); สมคิด สกุลสถาปัตย์, (2562) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถในตนเองการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Likert, (1976); Robbins, (1989); Koys and Decotis, (1991); Steve, (1995); Gruenert amd Valentine, (1998); Hay Acquisition Company, (2002); Stringer, (2002); Stone, (2006); Freedman and Fiedelley, (2004); อภิขชยา บุญเจริญ, (2556); ชีรวิรี รุจพงษ์จันทร์, (2557); อภิพงศ์ โชติรัตน์, (2557); ภารดี กนิษฐานนท์ , (2557); กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, (2558); สรียา บุญธรรม, (2558); เบญจพร กลิ่นสิงาม, (2559); วิรุฬจิต กลิ่นลอบ, (2560); อัศวรัช แสนสิงห์, (2560); กานต์นรี ประสพสุข, (2563)

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญ
สนับสนุน โครงสร้างการบริหาร

การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้
Vroom, (1964); Herzberg, (1959); McGregor, (1960); McClelland, (1961); Alderfer,
(1969); อภิญาญา วงศ์ใหญ่, (2558); ณรงค์ ศรีเกรียงทอง, (2558); อัศรัช แสลงสิงห์,
(2560) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ เครือข่ายการมีส่วนร่วม เป้าหมาย
ขอบข่ายและภารกิจ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Dinsmore, (1984); Davis and
Thomas, (1987); Rutherford, (1987); Burg and Andrews, (1990); Bass, (1990); Bass
and Avolio, (1990); Nohavandi, (2000); Yukl, (2002); วิษุวัตติ มหัทธินกร, (2550); สุนิดา
แสงวิเชียร, (2551); ยุพิน อังสุโรจน์, (2552); สนธิ ไสยศล้าย, (2555); สุจิตรา สงคราม ,
(2556); ประสิทธิ์ เชี่ยวศรี, (2557); สุรจิตย์ พิวงาม, (2558); ชัยธวัช เนียมศิริ, (2561);
พระสมพล ยสชาติ, (2563); พันธนิภา วิณิชกิจเจริญ, (2563) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า
ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ ความยืดหยุ่นและ
การปรับตัว

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ Herzberg, (1959);
McGregor, (1960); McClelland, (1961); Vroom, (1964);. Alderfer, (1969); อภิญาญา
วงศ์ใหญ่, (2558); ณรงค์ ศรีเกรียงทอง, (2558); อัศรัช แสลงสิงห์, (2560) ซึ่งสามารถสรุป
ได้ว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ การก้าวหน้าใน
วิชาชีพ การได้รับค่าตอบแทน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในซึ่งผลสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถในตนเอง

2. ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านความรับผิดชอบ การให้ความสนับสนุนและโครงสร้างการบริหาร ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ และตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

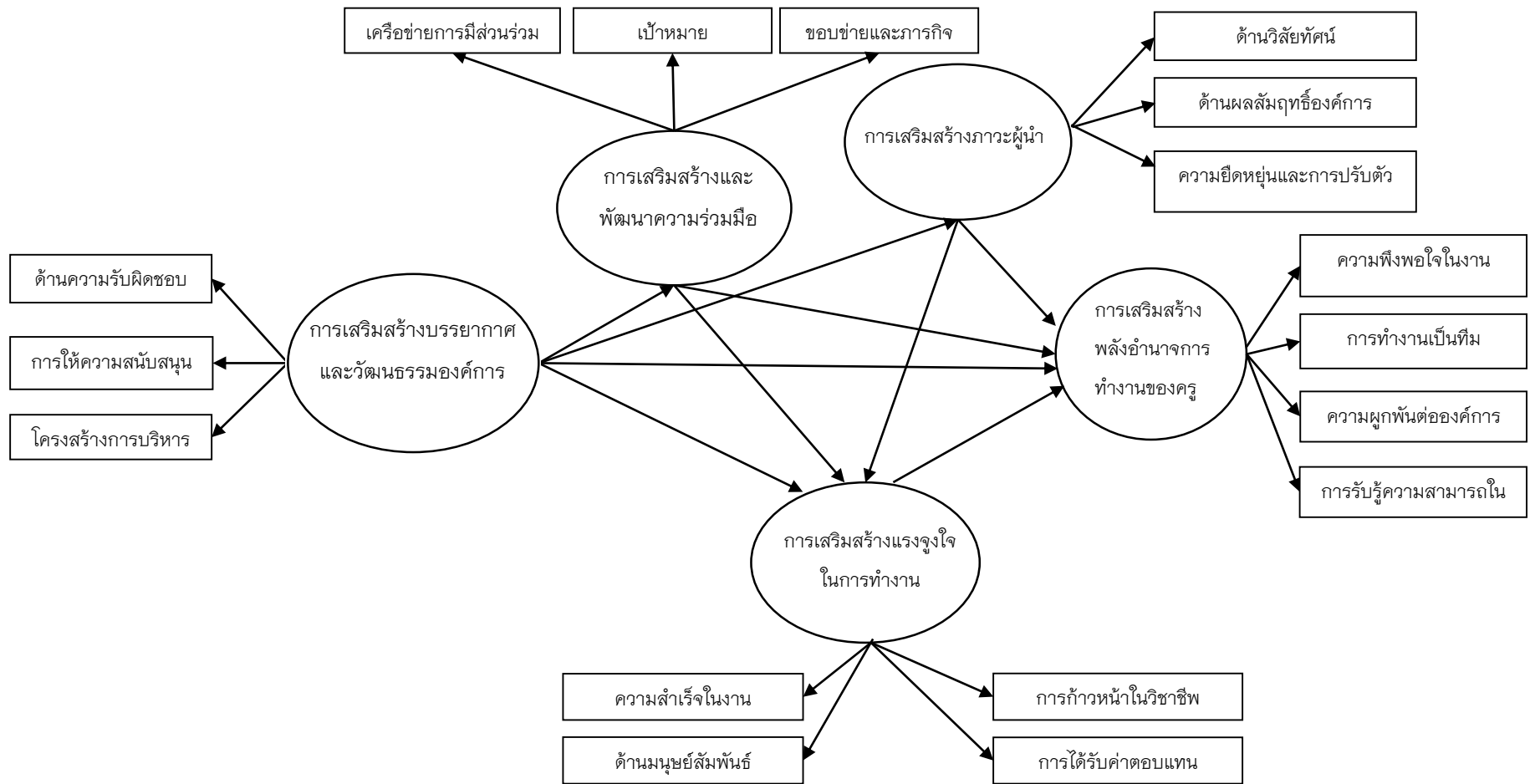
3. ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ได้แก่ การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ เครือข่ายการมีส่วนร่วม เป้าหมาย และขอบข่ายและภารกิจ ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ และความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3.3 ตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ความสำเร็จในงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ การก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับค่าตอบแทน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

จากคำอธิบายข้างต้น สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ
ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.3 แนวคิด ทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.4 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของครู
 - 2.1 ความหมายของการทำงานของครู
 - 2.2 ความสำคัญการทำงานของครู
 - 2.3 เป้าหมายการเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
 - 2.4 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
3. แนวคิด ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
 - 3.1 ความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 3.2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 3.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีเนื้อหาที่สำคัญ ประกอบด้วย ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ แนวคิด ทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจ องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้เช่น Longman Dictionary of Contemporary English (1987, p. 1229) อธิบายไว้ว่า การสร้างเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การมอบหมายงานหรือให้อำนาจ สิทธิแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ Conger and Kanungo (1988, pp. 471-482) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการตัดสินใจ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการทำงานและการรับรู้ต่อความสำเร็จขององค์กรและมีการกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Tebbit (1993, p. 328) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น โดยให้อิสระในการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Rodwell (1996, p. 308) อธิบายความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและสามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Smith (1996, p. 7) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง เครื่องมือการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมและความสำเร็จร่วมกัน Rinehart (1998, pp. 630-649) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ความมุ่งมั่นความไว้วางใจกันของครูและบุคลากร

ในทัศนะของGutierrez, Parson and Cox (1998, p. 148) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ในการสร้างความร่วมมือร่วมกันในองค์กร มีความเชื่อ ค่านิยม ขริยธรรม การช่วยเหลือ การมีน้ำใจรวมไปถึงความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Page and Czuba (1999, p. 92) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวกับปัจเจกบุคคล ชุมชน สังคมในการลงมือปฏิบัติปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนทัศนะของ Gibson (2000, p. 226) กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับ การส่งเสริม การพัฒนา ทักษะความของ บุคลากรและหารูปแบบใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ Siegal and Gradner (2000, p. 28) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเชื่อมโยงหลายมิติ เช่น บริบทการปฏิบัติงาน มีความตระหนักต่อการทำงาน และ มีการฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการสร้างบรรยากาศความร่วมมือ โดยยึดเอาผลสำเร็จ แบบแบบของค็รวม Heumann, Mccall and Boldy (2001, p. 298) อธิบายไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการให้ความรู้ ความคิดเห็นแก่บุคคล เพื่อบุคคลนั้นจะสามารถใช้ปัญญาในการตัดสินใจแก้ปัญหาและซ้จัดอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง Laschinger Finegan Shamain and Wilk (2001, p. 199) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการทำงานของผู้บริหารที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้าง แรงจูงใจ กระตุ้นเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ Judith Lee (2001, pp. 2–9) กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจ เป็นการพัฒนาแนวคิดเชิงบวก เป็นการสร้างความรู้และศักยภาพ เครือข่ายสังคมและความสัมพันธ์ของการเมือง และการพัฒนาทรัพยากรและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ เป้าหมายเพื่อตนเองและส่วนรวมไปพร้อม ๆ กัน และทัศนะของ Zimmerman (2000, pp. 82–91) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการ ผลลัพธ์ที่สามารถสะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นพลวัตและเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแก่บุคคล ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบ

ในส่วนทัศนะของ Merriam Webster (2005, p. 10) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการให้อำนาจเป็นทางการหรือถูกต้องตามกฎหมาย การจัดหาหรือให้โอกาสและการส่งเสริมการเป็นตัวเอง Unesco (2006, p. 5) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นพลังความคิดริเริ่มขีดความสามารถของ บุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงพลังแห่งความเข้มแข็งในการพัฒนาขีดความสามารถ Saleh, Ziad and Lama (2008, p.) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พลังที่ ครอบงำแบบมีความสัมพันธ์ กตซี มีความรุนแรงในการรักษาอำนาจและเพื่อจุดประสงค์ ของตนเองในการกล้าแสดงออกและทัศนะของ Breeding (2008, p. 3) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแล้วดีขึ้น เพิ่มศักยภาพและมั่นใจต่อการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานกล้าแสดงออก การตัดสินใจและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลและองค์กร สำหรับทัศนะของ

สุตารัตน์ วัฒนพฤษา (2552, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมาย พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีความตระหนัก เห็นคุณค่าของตัวเองและมีความรับผิดชอบต่องาน และองค์กร ขณะที่ สุตารัตน์ วัฒนพฤษา (2552, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้บุคคลมีอำนาจสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและสถานศึกษา สมจิตร สงสาร (2552, หน้า 10-15) ไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรต้องได้รับอำนาจจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการต่อบุคคล ทีมและองค์กรจนเกิดความผูกพันกับองค์กร ทศพร จันทนราช (2554, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่ครูจนสามารถทำงานได้สำเร็จและสามารถพัฒนาตนเองและองค์กร จุไรรัตน์ เหมะธูลีน (2554, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครูให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แสดงความสามารถ มีการสนับสนุนด้านทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคลครูมีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กรมีความเป็นอิสระเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการรับรู้ตนเองมีคุณค่าต่อสถานศึกษา

ในขณะที่ ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของตนเอง มีความมั่นใจ เป็นอิสระ มีคุณค่าในตนเองจนทำให้งานประสบความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร เฉลิมชัย แก้ววีรัชย์ (2556, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการบริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดการรับรู้ ตระหนักและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของตนเองจนสำเร็จ มีความพึงพอใจ ผูกพันต่อสถานศึกษา สามารถทำงานเป็นทีมซึ่งส่งผลต่อตนเอง สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อรทัย ปาอ้าย (2558, หน้า 6) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในการพัฒนาสถานศึกษา ตั้งแต่ ความเชื่อ ค่านิยม ประสพการณ์ทำงาน การกำหนดเป้าหมาย และพัชราภรณ์ ธรรมมา (2561, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมอบอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระทั้งทางด้าน

ทรัพยากร การจัดการสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเองจนบรรลุเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการดำเนินการที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในการตัดสินใจ เห็นคุณค่าของตนเองจนสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้เช่น Sergiovanni (1991, p. 78) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้ 1) ช่วยให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน 2) ช่วยให้ครูบรรลุเป้าหมายไว้ขึ้น 3) ช่วยขจัด ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของครู 4) ช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และ 5) ครูมีความกระตือรือร้นและสร้างความผูกพันในองค์กร Beck (1992, p. 154) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและมีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง มีความสามารถและพัฒนางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างจิตสำนึกร่วมกันเพื่อความสำเร็จ ในองค์กร Clutterbuck and Kermaghan (1995, p.16) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) คุณภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานมีคุณภาพ การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม 2) สามารถทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 3) มีความจงรักภักดีและคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 4) ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนะของ Blankhard, Carlos and Randolph (1996, p. 70) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ นี้ 1) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กร และบุคลากรรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) เพื่อสร้างทีมงานร่วมกันและ 4) เพื่อการรองรับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร Klecker and Loadman (1998, pp. 10-13) กล่าวถึงพลังอำนาจมีความสำคัญต่อครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ การริเริ่มสร้างสรรค์งานนวัตกรรมที่มีประโยชน์

ทางการศึกษา การปลูกจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติหน้าที่สร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเองในการคิด การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมมีคุณภาพบรรลุความเป้าหมาย มีความสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทำให้ครูมีความสุขสนุกสนานกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดคุณธรรม การมีน้ำใจต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญจากมืออาชีพ กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองทำให้ครูมีพลังอำนาจ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และยังกระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่มีอยู่เพิ่มขึ้น และการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาทำให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันในสถานศึกษาและ Haksever, et.al (2000, p. 226) ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความกระตือรือร้น การแสดงออก ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร 2) การสร้างจิตสำนึกในองค์กรและความผูกพันของบุคลากร 3) เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการทำงานและ 4) การกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ในทัศนะของ Wall and Leach (2002, pp. 1-2) อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้ 1) เป็นการเพิ่มพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของทุกระดับ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์กร 2) บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ประหยัดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และ 3) การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวดเร็ว คล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อารียวรรณ อ่วมธานี (2551, หน้า 320) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อส่วนร่วมขององค์กร ประกอบด้วย 1) ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2) เป็นการพัฒนาความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรพร้อมจะทุ่มเท อุทิศตนเองเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพตนเอง 3) ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อผู้มารับบริการซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านพฤติกรรม และ 4) เป็นการลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ และเป็นการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพซึ่งเป็นการแสดงออกของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระทำให้เกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจที่ส่งผลต่อสถานศึกษา ตนเองสมาชิก หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 แนวคิด ทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้เช่น แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tebbit แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy และ แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger and Kanungo ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

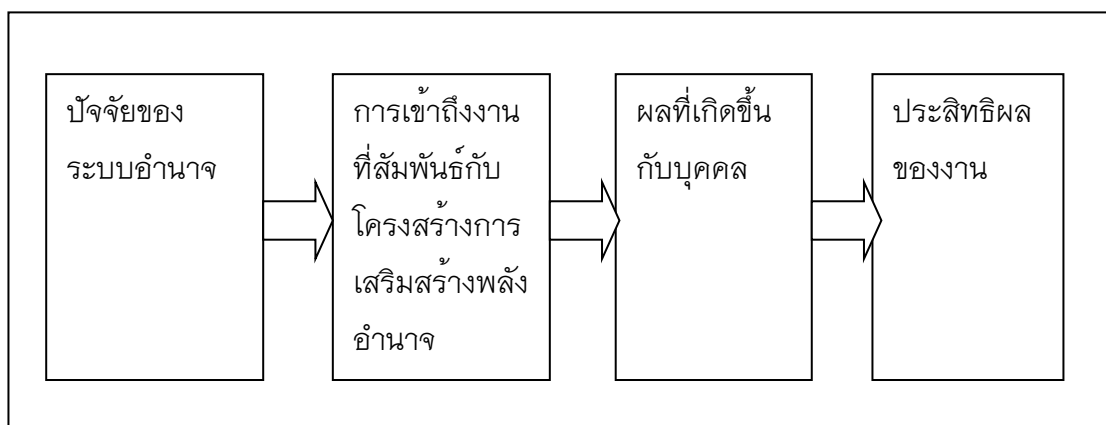
1.3.1 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tebbit

การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tebbit (1993, pp. 18-23) ได้ให้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมาจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร แล้วหารูปแบบ วิธีการ พัฒนาจากของเดิมขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดรูปแบบการทำงานขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานเป็นที่ร่วมกันมองเห็นเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ การรวบรวมรูปแบบที่ได้รับการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร มีอิสระในการทำงานไม่อยู่ในการควบคุมและทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรมของยุทธศาสตร์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3.2 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter

แนวคิด ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์ ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกองค์กร และได้รับการเสริมสร้างความนิยมและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผลลัพธ์ขององค์กร เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้บุคลากรเป็นองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับอำนาจ (Power) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้อำนาจที่ได้รับขององค์กรทั้งอำนาจอย่างเป็นทางการและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร

(Information) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน (Support) และการได้รับทรัพยากร (Resource) และการได้รับโอกาส (Opportunity) หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ และการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (Competence and Skill) การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ (Reward and Recognition) ซึ่งสรุปความสัมพันธ์ของแนวคิดโครงสร้างอำนาจ ดังภาพประกอบ 2



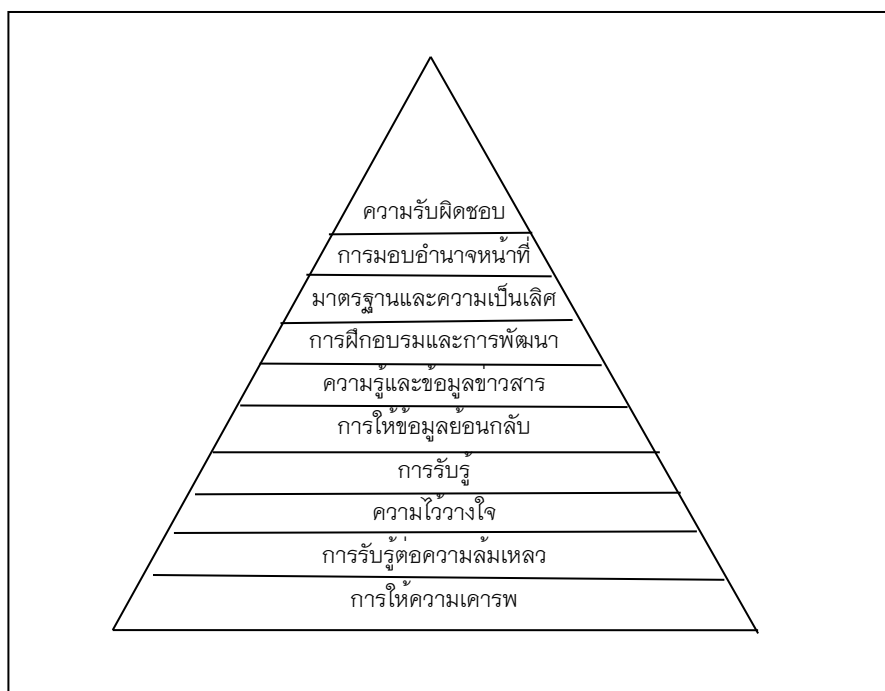
ภาพประกอบ 2 ระบบอำนาจอย่างเป็นทางการและระบบอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ
ที่มา : Shamian and Wilk (2004, p. 17)

1.3.3 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy

การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy (1990, p. 68) ได้กำหนดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นความรับผิดชอบการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของบุคคลให้รู้สึกภาคภูมิใจบทบาทความรับผิดชอบรวมทั้งความเข้าใจในความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ขั้นตอนที่ 2 การมอบอำนาจหน้าที่ เป็นการให้อำนาจตัดทอนกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่พิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคลมีการชี้แจงถึงอำนาจหน้าที่ขอบเขตอำนาจหน้าที่ชัดเจน ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ เป็นการยึดถือความมุ่งมั่นในมาตรฐานกำหนดมาตรฐานให้เชิงปริมาณคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศ ขั้นตอนที่ 4 การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นการฝึกและพัฒนาความต้องการของบุคลากรทำให้บุคลากรมีทักษะมีความเชื่อมั่น

ในมาตรฐานและสร้างคุณค่าในตนเองเป็นการเสริมแรงจิตใจในการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5 การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารเป็นการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์รัฐกิจขององค์กรเป็นการสื่อสารและให้ข้อมูลที่จำเป็นเหมาะสมเพื่อสนับสนุน บุคลากรได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ ขั้นตอนที่ 6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการเสริมสร้าง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้นของบุคลากรว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้เกิด ประสิทธิภาพและทำให้งานดีขึ้น เช่น การสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรที่ส่งผลต่อ องค์กร ขั้นตอนที่ 7 การรับรู้ เป็นการให้บุคลากรรับรู้ให้เห็นคุณค่าของตนเองได้รับการ ยกย่องให้อำนาจสูงมีสวัสดิ การรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองมีความพึงพอใจมีแรงจูงใจ ว่าจะทำให้พนักงานหรือคุณภาพการให้บริการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 8 ความไว้วางใจช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่า บุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดีมีความสามารถทำงานได้ดีมีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งอิสรภาพในการทำงานแก่บุคลากร ขั้นตอนที่ 9 การรับรู้ต่อความล้มเหลวเพื่อให้ บุคลากรได้เรียนรู้เป็นประสบการณ์ทางบวกสามารถวางแผนค่าการต่อความล้มเหลวและ มีการประเมินความเสียหายที่เกิดขึ้นช่วยประคับประคองสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงงาน ใหม่ และขั้นตอนที่ 10 การให้ความเคารพ เป็นการปฏิบัติต่อบุคลากรอื่นโดยให้เกียรติ ให้การนับถือความคิดเห็น ส่วนบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งมี รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนตามแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ

Tracy (1990, p. 68) ดังภาพประกอบ 3



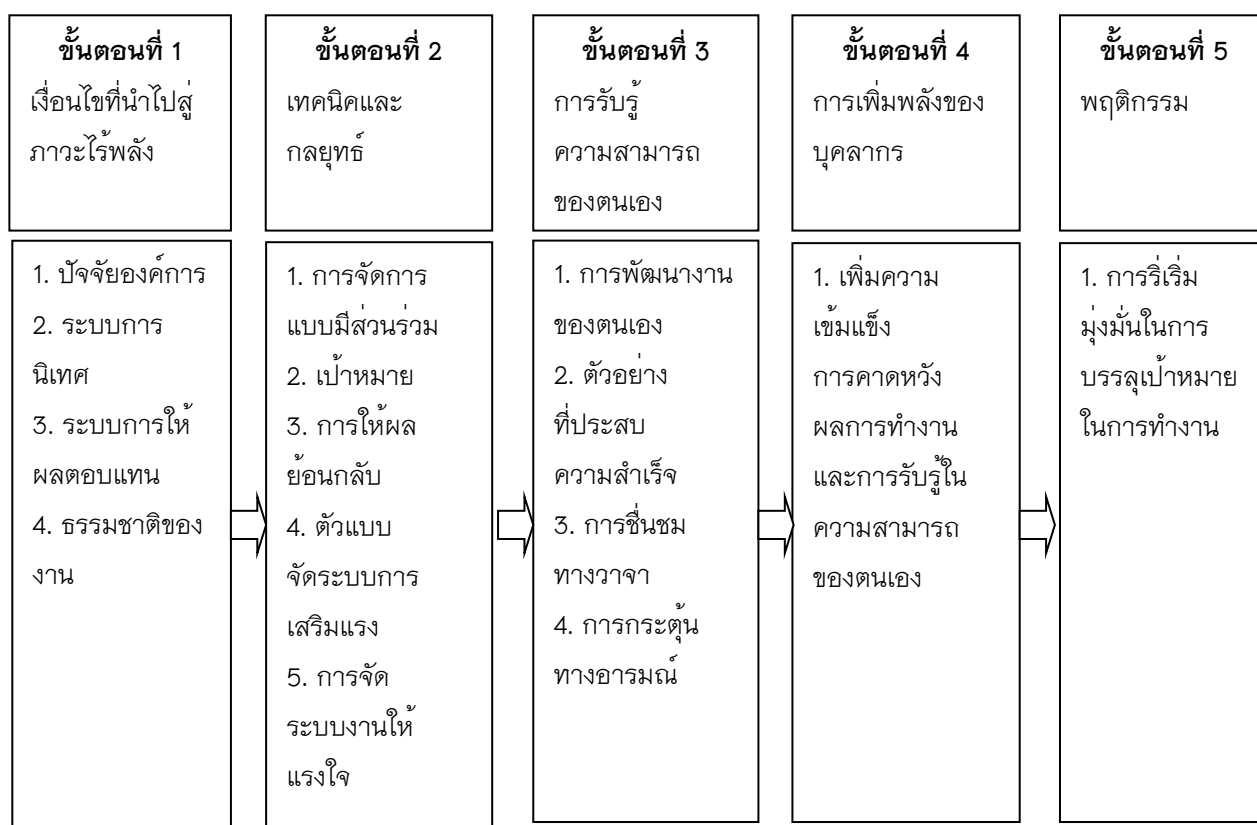
ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนปิรามิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ที่มา : (Tracy, 1990, p. 68)

1.3.4 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger and

Kanungo

การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger and Kanungo (1988, pp. 471-482) เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะการณ์ไร้พลัง ดังนี้ ปัจจัยด้านองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างรวดเร็วในภาวะการณ์แข่งขัน ระบบสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิผล เป็นต้น ปัจจัยด้านการนิเทศติดตาม ได้แก่ การใช้อำนาจมากเกินไป มีการลงโทษบุคลากรเมื่อมีข้อผิดพลาด ทำให้ขาดเหตุผลในการทำงาน ปัจจัยด้านการเสริมแรง ได้แก่ ค่าตอบแทน ต่ำ การเสริมสร้างแรงไม่อยู่ในพื้นฐานของความสามารถของบุคคล เป็นต้น และปัจจัยด้านการออกแบบ ได้แก่ ขาดการชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ขาดการฝึกฝน ทักษะ ความอึดสรภาพ ความคิดสร้างสรรค์และทรัพยากร เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2 การใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารเพื่อเพิ่มพลังกลับคืน ได้แก่ การบริหารจัดการแบบ

มีส่วนร่วมการกำหนดเป้าหมาย การมีระบบข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม มีระบบการเสริมแรงที่เน้นการปฏิบัติความสามารถเป็นฐาน การสร้างแรงจูงใจ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างให้บุคคลเกิดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสรับรู้และทดสอบทักษะความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรได้เห็นตัวอย่างเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้เกิดความมั่นใจของตนนอก และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดภาวะไร้พลังขั้นตอนที่ 4 ผลของการที่บุคลากรได้รับการเสริมแรงจะมีความเข้มแข็ง ความคาดหวัง ความพยายามสูงและความเชื่อมั่นในความสามารถและขั้นตอนที่ 5 พฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับ การเสริมแรงพลังอำนาจแล้วบุคลากรจะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์มุ่งหวังจนให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีรายละเอียดของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger and Kanungo

ที่มา : Conger and Kanungo (1988, pp. 471-482)

1.4 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ เช่น Diane Tracy (1990, pp. 222–224) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ 2) การมอบอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) การรับรู้ 8) การไว้วางใจ 9) การยอมรับความล้มเหลว และ 10) การให้ความเคารพ Clutterbuck and Kemaghan (1994, pp. 181–205) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็น 3) การมีส่วนร่วมของทุกคน 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การได้รับการฝึกอบรม Stone and Sachs (1995, pp. 39–40) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การมอบอำนาจหน้าที่ 2) ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกัน 3) การรับฟังข้อคิดเห็นของคนอื่น 4) การส่งเสริมความก้าวหน้าและ 5) การอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

สำหรับทัศนะของ Gibson (1995, p. 117) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง 2) การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ 3) การตัดสินใจและ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ Lashley (1997, pp. 33–35); Beman and West (1997, p. 218) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) ทีมการตัดสินใจ 2) ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 3) ความยืดหยุ่นของการปฏิบัติงาน ในส่วนทัศนะของ Tracy (1990, p. 224) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานและความเป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) การรับรู้ความสามารถตนเอง 8) การไว้วางใจ 9) การยอมรับความล้มเหลวและ 10) การให้ความเคารพ ขณะที่ Paulo Freire (1986, pp. 7–9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ มี ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักและการรับรู้ถึงความต้องการจำเป็นของผู้ใช้บริการที่ต้องการการลงมือปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นนั้น ๆ 2) การแบ่งปันและความตระหนักหรือ

การรับรู้แก่สมาชิกในกลุ่ม 3) การกำหนดอุปสรรคของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนจนครบทุกคน
ในกลุ่ม 4) การเจรจาต่อรองกันและตกลงกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะเป็นการวางกลยุทธ์
เพื่อเอาชนะอุปสรรคในการเสริมพลังสมาชิกกลุ่มแต่ละคนและ 5) การสร้างทักษะ/ พัฒนา
ทักษะที่จำเป็นของสมาชิกกลุ่มเมื่อสมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าพวกเขาสามารถช่วยเหลือตนเอง
กันได้แล้ว ผู้ให้บริการถอนตัวเพื่อให้กลุ่มดำเนินไปด้วยตัวของสมาชิกกลุ่มเอง

ในทัศนะของ Kanpol (1999, p. 52) กล่าวว่าองค์ประกอบการเสริมสร้าง
พลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ 2) การให้อิสระในการ
ทำงาน 3) การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตนเอง Gutierrez, Parson and Cox (1998) กล่าวว่าองค์ประกอบการเสริมสร้างพลัง
อำนาจ ประกอบด้วย 1) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) ความเชื่อและ
ค่านิยม 4) การช่วยเหลือและการมีน้ำใจซึ่งกันและกัน 5) การตัดสินใจในการกำหนด
เป้าหมายร่วมกัน และทัศนะของ Shamian and Wilk (2001, p. 309) กล่าวว่าองค์ประกอบ
การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การได้รับอำนาจ 2) ด้านโอกาส
3) ด้านทรัพยากร 4) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน และ 5) ด้านข้อมูลข่าวสาร ทัศนะของ
Spreitzer (2005, p. 1101) กล่าวว่าองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย
1) ความรับผิดชอบ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การตัดสินใจด้วยตนเองและ
4) ผลกระทบ สำหรับทัศนะของ พัชรภรณ์ ธรรมมา (2561, หน้า 7-8) กล่าวว่า
องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่
ความรับผิดชอบ 2) การมอบหมายอำนาจหน้าที่ 3) การกำหนดมาตรฐานและความ
เป็นเลิศ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร 6) การให้
ข้อมูลย้อนกลับ 7) การรับรู้ 8) การไว้วางใจ 9) การยอมรับความล้มเหลว และ 10) การให้
ความเคารพ และทัศนะของ อภิชาติ ทองน้อย (2556, หน้า 143-155) กล่าวว่า
การเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สถานภาพ 4) สมรรถในการปฏิบัติงานในหน้าที่
5) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 6) ผลกระทบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ประกอบด้วย การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ กำหนดมาตรฐาน การมอบอำนาจ
การฝึกอบรม ข้อมูลข่าวสารย้อนกลับ การรับรู้ การไว้วางใจ การยอมรับความล้มเหลว
การให้ความเคารพ การมีส่วนร่วม เครือข่ายความร่วมมือการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

ความคิดสร้างสรรค์ ประสบการณ์ ความยืดหยุ่นการแบ่งปัน การให้อิสระ การเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็น ความเชื่อและค่านิยม ความก้าวหน้าในวิชาชีพและผลกระทบ

1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้เช่น

Scott and Jaffe (1991, pp. 20–30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ 3) การสร้างภาวะผู้นำ และ 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กร

Short and Rinehart (1992, pp. 89–99) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับโอกาส 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การสร้างภาวะผู้นำ 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ 6) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Stewart (1994) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) พลังอำนาจในตนเอง 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหารจัดการ

Gutierrez et al. (1998, pp. 466–469) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหาร 2) วัฒนธรรมและบรรยากาศสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 3) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 4) ความไว้วางใจ 5) ความสามัคคี และ 6) เป้าหมายร่วมกัน

สมจิต สงสาร (2552, หน้า 10–12) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู 3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552, หน้า 115–119) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การรับรู้ความสามารถในตนเอง และ 4) การมีส่วนร่วม

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหาร 2) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ 4) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

นพคุณ ครุฑหลวง (2554, หน้า 89-90) ได้กล่าวถึงปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) ความร่วมมือ 3) การสร้างภาวะผู้นำ และ 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

อรทัย ป่าอ้าย (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การจัดสรรทรัพยากร 2) การมีส่วนร่วม 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ 4) การส่งเสริมการเรียนรู้

วรัญญา เรือนภาค (2560, หน้า 123-125) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การได้รับโอกาสความสำเร็จ 2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) การสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และ 5) การยอมรับนับถือ

สมคิด สกกุลสถาปัตย์ (2562, หน้า 179-196) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) การยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาการ 2) การกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การจุดประกายพลังร่วม 4) การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุกและ 5) การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของครู

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างพลังอำนาจของนักวิชาการ/ นักการศึกษา จำนวน 11 คน ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. Scott and Jaffe (1991)	2. Short and Rinehart (1992)	3. Stewart (1994)	4. Gutierrez et al. (1998)	5. สมจิตต สงสาร (2552)	6. ชัญชัย รัตนสุทธิ (2552)	7. จุไรรัตน์ เหมะธุลิน (2554)	8. นพคุณ ศุภททอง (2554)	9. อรทัย ปากาย (2558)	10. วรรณญา เรือนภาค (2560)	11. สมจิตต สกุลสถาปัตยกรรม (2562)			
1. แรงจูงใจในการทำงาน	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	8	72.72	✓
2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	3	27.72	✓
3. การสร้างภาวะผู้นำ	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	5	45.45	✓
4. ความร่วมมือ/ การมีส่วนร่วม	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	2	18.18	✓
5. การได้รับอำนาจ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	
6. การได้รับโอกาส	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	2	18.18	

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. Scott and Jaffe (1991)	2. Short and Rinehart (1992)	3. Stewart (1994)	4. Gutierrez et al. (1998)	5. สมจิต สงสาร (2552)	6. ชำญชัย รัตนสุทธิ (2552)	7. จุไรรัตน์ เหมะตุลิน (2554)	8. นพคุณ ครูฑูททอง (2554)	9. อรทัย ปากาย (2558)	10. วรัญญา เรือนภาค (2560)	11. สมคิด สุกุลสถาปัตย์ (2562)			
7. ความคาดหวัง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	9.09	
8. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-	✓			✓	✓	-	-	-	-	-	3	27.72	✓
9. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	
10. พลังอำนาจในตนเอง	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	✓	3	27.72	
11. บรรยายอากาศและวัฒนธรรมองค์กร	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	9	81.82	
12. การบริหารจัดการ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	
13. ความมั่นคงปลอดภัย	-	-		✓	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. Scott and Jaffe (1991)	2. Short and Rinehart (1992)	3. Stewart (1994)	4. Gutierrez et al. (1998)	5. สมจิต สงสาร (2552)	6. ชำญชัย รัตนสุทธิ (2552)	7. สุไรรัตน์ เหมะธุลิน (2554)	8. นพคุณ ศุภทหลวง (2554)	9. อรทัย ปาถวาย (2558)	10. วรัญญา เรือนภาค (2560)	11. สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2562)			
14. โครงสร้างการบริหาร	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	2	18.18	
15. ความไว้วางใจ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	
16. ความสามัคคี	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	
17. เป้าหมายร่วมกัน	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	
18. การรับรู้ความสามารถในตนเอง	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	9.09	
19. ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	2	18.18	
20. คุณธรรมจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา											ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. Scott and Jaffe (1991)	2. Short and Rinehart (1992)	3. Stewart (1994)	4. Gutierrez et al. (1998)	5. สมจิต สงสาร (2552)	6. ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552)	7. จูไรรัตน์ เหมะตุลิน (2554)	8. นพคุณ ศุภทหลวง (2554)	9. อรทัย ปาชาย (2558)	10. วรรณญา เรือนภาค (2560)	11. สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2562)			
21. การจัดสรรทรัพยากร	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	
22. การส่งเสริมการเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	
23. การยอมรับนับถือ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	9.09	
รวม	4	6	3	6	5	4	4	4	4	5	5			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้เกณฑ์ การพิจารณาตั้งแต่ความถี่ 3 หรือ ร้อยละ 27.72 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อที่ 11 การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ความถี่เท่ากับ 9

ข้อที่ 1 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความถี่เท่ากับ 8

ข้อที่ 3 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ความถี่เท่ากับ 5

ข้อที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ความถี่เท่ากับ 3

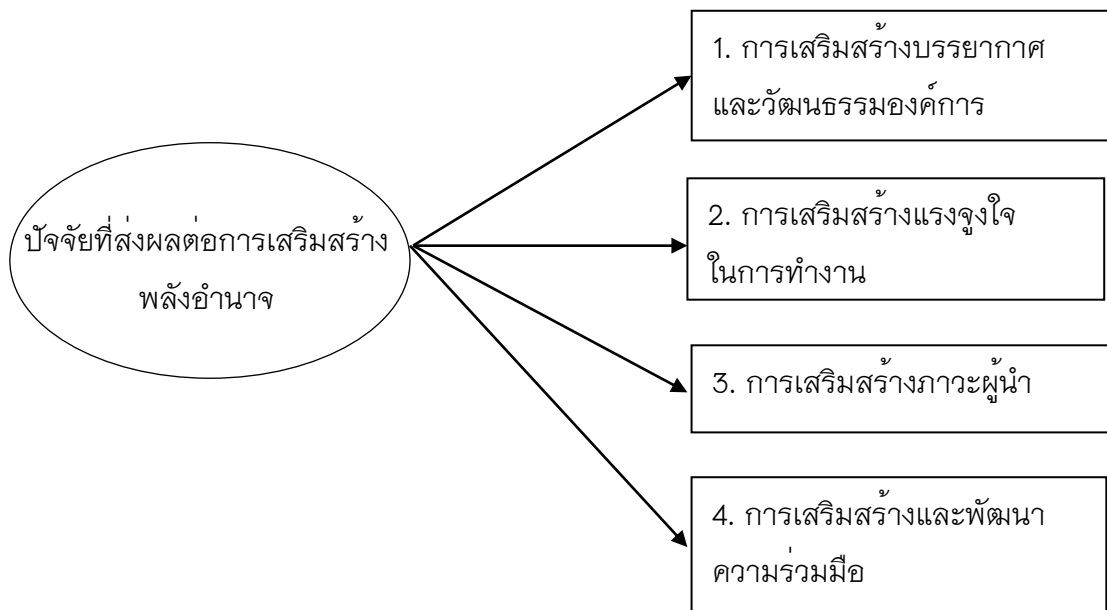
ข้อที่ 4 ความร่วมมือ/ การมีส่วนร่วม ความถี่เท่ากับ 2

ข้อที่ 8 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความถี่เท่ากับ 3

ผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งบางข้อความหมาย ไกลเคียงกัน มีดังนี้

ข้อที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ข้อที่ 4 ความร่วมมือ/ การมี ส่วนร่วม และข้อที่ 8 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมกันแล้วใช้คำว่า การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ความถี่เป็น 8 คิดเป็น ร้อยละ 72.72

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน 3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และ 4) การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ความสำคัญความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และองค์ประกอบของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ไว้เช่น Group (2002, p. 45) เป็นการรับรู้ของบุคลากรครูที่มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลในการทำงาน Davidson (2003, p. 94) เป็นทัศนคติของบุคลากรครูที่ได้รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครู Burton et. al. (2004) ทัศนคติของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูให้ประสบความสำเร็จ Mathisen and Einarsen (2004, p. 23) เป็นการรับรู้ของบุคลากรครูกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน Alavi and Jahandari (2005, pp. 247-248) สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครูและทัศนะของ Freedman (2005, p. 15) เป็นความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกในการ

ทำงานของครูโดยที่บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร Garg and Rastogi (2006, p. 391) ความรู้สึกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร และ กุลิสรา ภาณุชไพศาล (2557, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่สามารถรับรู้ พาตีเมาะ สะดียามู (2555, หน้า 112) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นรูปแบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยที่ส่งผลต่อบุคลากรและการทำงานจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการทำงานของครู สำหรับทัศนะของ สรียา บุญธรรม (2558, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง เป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน of ครูและสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและบังส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อัครษ์ แสนสิงห์ (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรครูที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของตน

1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ไว้เช่น Robbins (1994, p. 467) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บุคลากรครুর่วมกันเกิดจากสมาชิกในองค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างของแต่ละองค์การ Lunenburg and Omstein (2000, pp. 51-52) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะต้องมีความเชื่อ ความผูกพันและแสดงออกทางพฤติกรรมหรือเป็นสัญลักษณ์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรรวมถึงพยายามโน้มน้าว ข้อสันนิษฐานการคาดหวังขององค์กร ทัศนคติบรรทัดฐานและค่านิยมที่สามารถปฏิบัติและอยู่ร่วมกันได้ Owens (2001, p. 17) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรและแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่ค่อย ๆ สะสมที่ละน้อยอย่างสม่ำเสมอจนหลอมหลอมพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ Schein (2004, p. 17) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบแผนคติพื้นฐานร่วมกันในองค์กรซึ่งได้รับ

การเรียนรู้ การแก้ปัญหา การปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกโดย การบูรณาการสิ่งที่มีอยู่ภายในองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี จนกระทั่งได้รับการ พิจารณาเป็นเหตุสมควรที่ถูกถ่ายทอดให้แก่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ความคิด ความรู้สึกแล้วยึดถือเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และในส่วนของ Robbins (2005, p. 525) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน โดยยึดถือบุคลากรขององค์กร ทำงานให้แตกต่างจากองค์กรอื่น และยึดถือปฏิบัติ จนเกิดค่านิยมร่วมกันอย่างมีความสุข Greenberg and Baron (2008, pp. 269–274) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่อยู่ทั่วไป มีการรับรู้ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ในองค์กร วัฒนธรรมดังกล่าวนี้จะต้องประกอบไปด้วย เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรม ที่แสดงออกและความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรซึ่งจะสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจน จากองค์กรอื่น ๆ

สำหรับทัศนะของ กาญจนา เกสร (2555, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการประพฤติและทัศนคติที่ได้รับการ ถ่ายทอดสืบต่อกันมาและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางของโรงเรียน วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 9–11) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกให้ ความสนใจต่อการดำรงชีวิตอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมเป็นสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษ มีแบบแผนมีความเชื่อ ค่านิยม ความคิดและการกระทำร่วมกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วย แนะนำและแนวทางปฏิบัติของสมาชิกภายในองค์กร เพ็ชรี รุประวิเชตร์ (2554) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นของตนเองในรูปแบบการทำงาน และค่านิยมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ ร่วมใจทำงานเพื่อเกิดประโยชน์ มาตรฐานวัฒนธรรม องค์กร ย่อมทำให้องค์กรดำเนินการไปด้วยความราบรื่นหรือประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมี จิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางปฏิบัติที่มีทิศทางเดียวกัน ทองฟู ศิริวงศ์ (2555, หน้า 875–886) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบการทำงานของ สถานศึกษาที่มีค่านิยมและความเชื่อมั่น บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ ความเข้าใจที่จะพัฒนา องค์กร ถาวร บุญศร (2555, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือวิถีชีวิต ขององค์กรที่มีการยอมรับ ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มีความเชื่อ ความคิด ค่านิยม คุณธรรม ขององค์กรเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร สมคิด บางโม (2555, หน้า 364) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นความเชื่อ ความคิด

มีแบบแผนการดำรงชีวิตการยอมรับการปฏิบัติเป็นประเพณีโดยใช้แบบแผนการปฏิบัติของตนเองในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

นริศย์ จำปา (2556, หน้า 7-9) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคลากรครูที่เป็นบรรทัดฐานในการทำงานของครูแบบมีแบบแผนและความรับผิดชอบร่วมกัน อภิขชยา บุญเจริญ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมและอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีโครงสร้างที่เป็นทางการโดยมีการกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ความรู้สึกเป็นชุมชน การเอาใจใส่และความเชื่อใจ รัตนาภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อสมมติฐานและความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่ถูกกำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน ค่านิยมและความเชื่อ ขณะที่ ศิริลักษณ์ เพชรหมู (2558, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่กระทำและมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีการยึดถือปฏิบัติกันจนมาเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และทัศนะของ กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติขอบเขตของค่านิยมสัญลักษณ์ขององค์กรที่มีความเชื่อ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับนับถือปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่ทำสืบทอดต่อกันมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ค่านิยม ความเชื่อที่ดีงาม การเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่ยึดถือสืบต่อกันมาจนกลายเป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ไว้เช่น Alman (2000, p. 32) กล่าวถึงความสำคัญบรรยากาศองค์กร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น 2) ทำให้ผลการทำงานของครูมีคุณภาพและสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี 3) ทำให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และ 4) สามารถนำไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและมองไปถึงอนาคต

ในการแก้ไขปัญหาได้อีกด้วย และทัศนะของ Davidson (2003, p. 317) ได้ให้ความสำคัญบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้ ด้านบุคคล ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของครู ทำให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ด้านผู้บริหาร ได้แก่ การวางแผนเชิงนโยบาย กลยุทธ์ในสถานศึกษาและความสามารถของผู้นำในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาและด้านสถานศึกษา ได้แก่ ทำให้เกิดความคาดหวังการทำงานของครูในสถานศึกษา การกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษารวมทั้งความพึงพอใจ และทัศนะของ Slocum and Hellriegel (2001, p. 2011) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานของครูจนเกิดความพึงพอใจในการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรครูได้มีส่วนร่วมการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา มีความพึงพอใจ ค่านิยม การปรับตัวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และยังสามารถปฏิบัติงานไปด้วยดีอย่างสมเหตุสมผลและถูกถ่ายทอดให้แก่บุคลากรครูได้รับรู้วิธีการคิด ความการรู้สึกแล้วยึดถือเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

1.4 องค์ประกอบการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรไว้เช่น

Likert (1976, p. 148) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การเอาใจใส่ต่อพนักงาน 4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร 5) เทคโนโลยีในองค์กร และ 6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Robbins (1989, p. 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบของสมาชิก 2) การกำหนดทิศทาง 3) การให้ความสนับสนุน และ 4) การติดต่อสื่อสาร

Koys and Decotis (1991, p. 87) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การแบ่งปัน ความไว้วางใจ 3) ความกดดัน การสนับสนุน 4) การชื่นชม ความยุติธรรม และ 5) นวัตกรรม

Steve (1995, p. 112) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) ความรับผิดชอบ 3) มาตรฐาน 4) การให้รางวัล 5) ความชัดเจน และ 6) การทำงานเป็นทีม

Gruenert and Valentine (1998) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) การให้ความร่วมมือของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

Hay Acquisition Company (2002, pp. 92–93) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) มาตรฐานในการทำงาน 4) การให้รางวัลและผลตอบแทน 5) ความชัดเจนในการทำงาน และ 6) การทำงานร่วมกัน

Stringer (2002, p. 165) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการทำงาน 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) มาตรฐานในการทำงาน 4) การชื่นชม 5) การได้รับการสนับสนุนและ 6) ความรู้สึกผูกพัน

Stone (2006, pp. 45–46) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือทางวิชาการ 2) การให้ความสนับสนุนของบุคลากรและ 3) การตัดสินใจ

Freedman and Fiedeldey (2004, p. 67) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) การให้ความร่วมมือ 3) ความเป็นผู้นำ 4) การปรับเปลี่ยน 5) ความไว้วางใจและ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

อภิขชยา บุญเจริญ (2556, หน้า6) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก 2) ความรู้สึกเป็นชุมชน 3) การเอาใจใส่และ 4) ความเชื่อใจ

ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ (2557, หน้า 25–26) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ด้านขวัญและกำลังใจ 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและ 4) ด้านความห่วงใยของความรู้สึกทางด้านจิตใจ

อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ขนาดและโครงสร้างองค์กร 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบภายใน 4) เป้าหมายองค์กร และ 5) การติดต่อสื่อสาร

ภารดี กนิษฐานนท์ (2557, หน้า 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นขององค์กร 2) ความรับผิดชอบ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ข้อมูลป้อนกลับ 5) ความชัดเจนและความผูกพัน

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558, หน้า 34) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความขัดแย้ง 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและ 9) ด้านความเสี่ยง

สรียา บุญธรรม (2558, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างของสถานศึกษา 2) ความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่น 4) การสนับสนุน 5) การให้รางวัลและค่าตอบแทน 6) ความขัดแย้ง 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ 9) ความเสี่ยงขององค์กร

เบญจพร กลิ่นสีงาม (2559, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ความเป็นอิสระ 3) รางวัลค่าตอบแทน 4) ความอบอุ่น 5) การสนับสนุน 6) การยอมรับ 6) ความขัดแย้ง และ 7) การเปลี่ยนแปลงองค์กร

วิรุฬจิต กลิ่นลออ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเสี่ยง 2) ภาระหน้าที่ 3) ผลลัพธ์ 4) บุคลากร 5) การทำงานเป็นทีม 6) ความมั่นคง และ 7) การปฏิบัติงานเชิงรุก

อัศรัช แสนสิงห์ (2560, หน้า 4) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 4) ด้านการชื่นชม 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและ 7) รับผิดชอบต่อองค์กร

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรของนักวิชาการ/ นักการศึกษา จำนวน 18 คน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบของการเสริมสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																			รวม	คะแนน	ตัวแปรที่ตัดสรร
	1. Likert (1976)	2. Robbins (1989)	3. Kays and Decotis (1991)	4. Steve (1995)	5. Gruenert amd Valentine (1998)	6. Hay Acquisition Company (2002)	7. Stringer (2002)	8. Stone (2006)	9. Freedman and Fiedelley (2004)	10. อภิชาติชยา บุญเจริญ (2556)	11. ศิริวิรุ รุจพงษ์จันทร์ (2557)	12. อภิปวงค์ โชติรัตน์ (2557)	13. ภากรดี กนิษฐานนท์ (2557)	14. กัลยากรณ์ ธีระชนชัยกุล (2558)	15. สรียา บุญธรรม (2558)	16. เบญจพร กลิ่นสิงาม (2559)	17. วิรุพจิต กลิ่นดอช (2560)	18. อัคริช แสนสิงห์ (2560)	19. กานต์นรี ประสพสุข (2563)			
1. การติดต่อสื่อสารในองค์กร	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	3	15.79	
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	√	-	√	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	5	26.31	
3. การเอาใจใส่ต่อบุคลากร	√	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	15.79	
4. การใช้อำนาจในองค์กร	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	√	3	15.79	
5. เทคโนโลยีในองค์กร	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
6. การสร้างแรงจูงใจ	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
7. ความรับผิดชอบ	-	√	-	√	-	√	√	-	√	-	-	√	√	-	-	√	√	-	9	47.36	√	
8. การกำหนดทิศทางองค์กร	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	3	15.79		
9. การให้ความสนับสนุน	-	√	-	-	-	-	√	√	-	-	√	-	√	√	√	-	√	-	8	42.10	√	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของการเสริมสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																			รวม	คะแนนเฉลี่ย	ตัวแปรที่ตรวจสอบ
	1. Likert (1976)	2. Robbins (1989)	3. Kays and Decotis (1991)	4. Steve (1995)	5. Gruenert amd Valentine (1998)	6. Hay Acquisition Company (2002)	7. Stringer (2002)	8. Stone (2006)	9. Freedman and Fiedelley (2004)	10. อภิชาติชญา บุญเจริญ (2556)	11. ชีวีวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557)	12. อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557)	13. ภารดี กนิษฐานนท์ (2557)	14. กัลยารัตน์ ชีระชัญญกุล (2558)	15. สรียา บุญธรรม (2558)	16. เบญจพร กลิ่นสิงาม (2559)	17. วิรุฬจิต กลิ่นลลอบ (2560)	18. อัศวิน แสนสิงห์ (2560)	19. กานต์นรี ประสพสุข (2563)			
10. ความยืดหยุ่น	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2	10.52	
11. การแบ่งปัน	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	10.52	
12. ความไว้วางใจ	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	3	15.79	
13. ความกดดัน/ ขัดแย้ง	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	√	-	-	-	4	21.05	
14. การชื่นชม	-	-	√	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	3	15.79	
15. ความยุติธรรม	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
16. นวัตกรรม	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
17. มาตรฐานองค์กร	-	-	-	√	-	√	√	-	-	-	-	-	√	√	√	-	-	√	-	7	36.84	√
18. การให้รางวัล/ ค่าตอบแทน	-	-	-	√	-	√	-	-	-	-	-	-	-	√	√	√	-	-	-	5	26.31	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของการเสริมสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																					
	1. Likert (1976)	2. Robbins (1989)	3. Kays and Decotis (1991)	4. Steve (1995)	5. Gruenert amd Valentine (1998)	6. Hay Acquisition Company (2002)	7. Stringer (2002)	8. Stone (2006)	9. Freedman and Fiedelley (2004)	10. อภิษฐยา บุญเจริญ (2556)	11. ศิริวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557)	12. อภิพงษ์ค์ โชติรัตน์ (2557)	13. การดี กนิษฐานนท์ (2557)	14. กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558)	15. สรียา บุญธรรม (2558)	16. เบญจพร กลิ่นสิงาม (2559)	17. วิรุพจิต กลิ่นลอย (2560)	18. อัศวิช แสนสิงห์ (2560)	19. กานต์นรี ประสพสุข (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
19. การทำงานเป็นทีม	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	2	10.52	
20. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
21. การให้ความร่วมมือ	-	-	-	-	√	-	√	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	15.79	
22. การพัฒนาวิชาชีพ	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	2	10.52	
23. การทำงานรวมกัน	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	3	15.79	
24. ความชัดเจนในการทำงาน	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	2	10.52	
25. โครงสร้างการทำงาน	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	√	-	√	√	√	-	√	-	6	31.57	√
26. ความรู้สึกผูกพัน	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	2	10.52	
27. ผู้นำ	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	2	10.52	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของการเสริมสร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																					
	1. Likert (1976)	2. Robbins (1989)	3. Kays and Decotis (1991)	4. Steve (1995)	5. Gruenert amd Valentine (1998)	6. Hay Acquisition Company (2002)	7. Stringer (2002)	8. Stone (2006)	9. Freedman and Fiedelvey (2004)	10. อภิชาติชญา บุญเจริญ (2556)	11. ศิริวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557)	12. อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557)	13. ภาวดี กนิษฐานนท์ (2557)	14. กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558)	15. สรียา บุญธรรม (2558)	16. เบญจพร กลิ่นสีงาม (2559)	17. วิรุฬห์จิต กลิ่นลอย (2560)	18. อัศวิช แสนสิงห์ (2560)	19. กานต์นรี ประสพสุข (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
28. ความเชื่อใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
29. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	√	1	5.26	
30. ความรู้สึกเป็นชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
31. ขวัญและกำลังใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
32. ความรู้สึกทางจิตใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
33. ความซับซ้อนของระบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
34. ข้อมูลป้อนกลับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	1	5.26	
35. ความอบอุ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	-	-	-	-	2	10.52	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของการเสริมสร้าง บรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์กร	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
	1. Likert (1976)	2. Robbins (1989)	3. Koys and Decotis (1991)	4. Steve (1995)	5. Gruenert amd Valentine (1998)	6. Hay Acquisition Company	7. Stringer (2002)	8. Stone (2006)	9. Freedman and Fiedelley	10. อภิชนยา บุญเจริญ (2556)	11. อัครวีร์ รุจพงษ์จันทร์ (2557)	12. อภิพงษ์ ไชยรัตน์ (2557)	13. ภากรดี กนิษฐานนท์ (2557)	14. กัณยภัทรณ์ ชีระธนชัยกุล (2558)	15. สรียา บุญธรรม (2558)	16. เบญจพร กลิ่นสิงาม (2559)	17. วิรุฬรัตน์ กลิ่นลอบ (2560)	18. อัครวิช แสนสิงห์ (2560)	19. กานตาลี ประสพสุข (2563)			
36. เอกลักษณ์ขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	1	5.26	
37. ด้านความเสี่ยง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	1	5.26	
38. ความเป็นอิสระ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	1	5.26	
39. การเปลี่ยนแปลงองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	-	1	5.26	
40. ผลลัพธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	1	5.26	
41. ความมั่นคง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	1	5.26	
42. การปฏิบัติงานเชิงรุก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	1	5.26	
43. บุคลากรมีหลากหลาย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	1	5.26	
44. ความซื่อสัตย์สุจริต	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	1	5.26	
45. การยอมรับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	1	5.26	
รวม	6	5	7	4	4	6	8	3	6	6	4	4	5	5	9	9	7	7	10			

จากตาราง 2 สรุปองค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบตั้งแต่ความถี่ 6 ร้อยละ 31 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้

ข้อที่ 7 ความรับผิดชอบ ความถี่เท่ากับ 9

ข้อที่ 9 การให้ความสนับสนุน ความถี่เท่ากับ 8

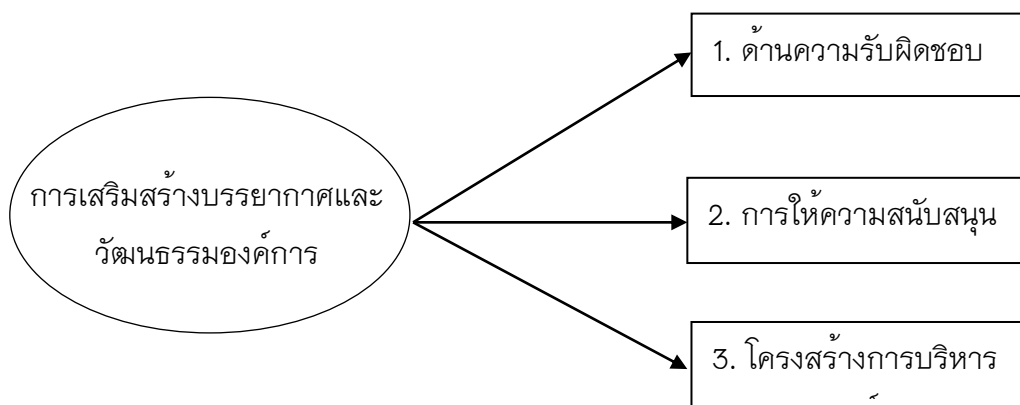
ข้อที่ 17 มาตรฐานองค์กร ความถี่เท่ากับ 7

ข้อที่ 25 โครงสร้างการทำงาน ความถี่เท่ากับ 6

ผู้วิจัย พบว่า องค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีบางข้อที่ลักษณะของความหมายใกล้เคียงกัน มีดังนี้

ข้อที่ 17 มาตรฐานองค์กร และข้อที่ 25 โครงสร้างการทำงาน มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมกันแล้วใช้คำว่า โครงสร้างการบริหาร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มี 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) การให้ความสนับสนุน 3) โครงสร้างการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านนำเสนอตามลำดับ ดังนี้



2. การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วย ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ และองค์ประกอบการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ไว้เช่น New Webster's Dictionary of the English Language (2554, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ความร่วมมือเป็นการกระทำของการทำงานร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ Dubrion and Ireland (1993, pp. 86–87) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง คนหลายคนมารวมกัน มีปฏิสัมพันธ์ในการร่วมปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการ มีความรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ Bardach (1998, p. 8) การร่วมกันทำกิจกรรมตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความเข้าใจในการกำหนดหลักการ กิจกรรม การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย Lucas (1998, p. 19) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่มีความต้องการร่วมกันในการรับผิดชอบ มีการร่วมมือการสร้างเครือข่ายการทำงานของสมาชิกในการวิเคราะห์วิจารณ์ตนเองรู้สึกว่าคุณเองได้รับความมั่นใจจากผู้อื่นและในทัศนะของ Robbins and Finley (1998, p. 27) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานให้ความสำคัญว่าทุกฝ่ายจะให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้ประโยชน์ร่วมกันยกสามารถทำให้ทีมคงอยู่ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันและทัศนะของ Martin (1999, p. 94) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่เป็นกระบวนการทำงานแต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

สำหรับทัศนะของ พิลิรู เทพไกรวัล (2554, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการทำกิจกรรม การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ โดยที่ทุกคนร่วมรับผิดชอบ สุนันทา พลโกชน์ (2561, หน้า 5) กล่าวถึง

การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรในการดำเนินงานร่วมกัน พุทธิพงศ์ มนต์รีโพธิ์ (2550, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างทีม มีการรับรู้เป้าหมายและสามารถบริหารจัดการด้วยความรู้ มีความไว้วางใจ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการตัดสินใจด้านข้อมูลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การและทัศนะของ ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างเข้าใจร่วมกัน กำหนดหลักการ การวางแผน การดำเนินการและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สายหยุด จำปาทอง (2555, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการการใช้อำนาจมาเป็นแบบประชาธิปไตยสร้างความร่วมมือ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม

ในส่วนทัศนะของ ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชญ์ (2559, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ เป็นการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปได้มาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้รับประโยชน์ร่วมกันซึ่งอาจจะร่วมมือกันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการการทำงานร่วมกันประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการ โดยที่บุคลากรทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบให้แก่หาวิธีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันในการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานช่วยเหลือซึ่งกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ไว้เช่น Jackson and Maddy (2005, p. 7) อธิบายถึงความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ไว้ดังนี้ ช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในการทำงานการสื่อสารการแบ่งปันข้อมูลเกิดความเข้าใจอันดีงามในองค์กรก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพทำให้อุปกรณ์ก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรมการบริหารศึกษาของบุคลากรการพัฒนาความรู้การให้ความช่วยเหลือและการจัดสร้างวัสดุอุปกรณ์การบริการเพื่อเชื่อมโยงกับทรัพยากรระหว่างองค์กร

จนทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ทศนะของ Tennyson (2005, pp. 139–204) ได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ไว้ดังนี้ เป็นการขยายเครือข่ายความร่วมมือทางการแข่งขัน มีอำนาจในการต่อรอง มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้น เป็นการกระจายความเสี่ยงและการลดและการร่วมลงทุนและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความร่วมมือมีความสำคัญต่อองค์การที่สามารถเชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

2.3 องค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ไว้เช่น

London (1995, p. 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) เป้าหมาย 3) ความรับผิดชอบและ 4) บรรยากาศ/ วัฒนธรรม

Graham and Wright (1999, pp. 37–41) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การแบ่งปัน และ 3) การบรรลุเป้าหมาย

Weltch and Tulbert (2000, pp. 366–376) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การประนีประนอม 2) การสื่อสาร 3) การแก้ปัญหา และ 4) การวัดและประเมินผล

Mesa Public School (2003, p. 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การค้นคว้า 2) การตรงต่อเวลา 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ 4) การมีส่วนร่วม และ 5) การร่วมมือเป็นทีม

Plymouth State University (2003, pp. 2–4) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่น 2) การสื่อสาร 3) การแสวงหาและสนับสนุน 4) การตระหนักและการรับรู้ 5) การตั้งเป้าหมาย และ 6) การทำตามสัญญา

San Diego State University College of Education (2003, p. 63) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3) ความรับผิดชอบ 4) การตรงต่อเวลา 5) การมีส่วนร่วม

ในการประชุมการระดมสมอง 6) แก้ปัญหา 7) การตัดสินใจ 8) การรับฟังความคิดเห็นของ
คนอื่น

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 292-303) กล่าวถึงองค์ประกอบของ
การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริม
ประสิทธิภาพ 2) การดำเนินงานของเครือข่าย 3) ขอบข่ายและภารกิจเทคนิคและ
4) วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 5) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของเครือข่าย
6) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายและ 7) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ
8) ผลการสะท้อน

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555, หน้า 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของ
การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) ด้านหลักการ 2) ด้านโครงสร้างและกลไก
3) ด้านทรัพยากรที่ใช้สนับสนุน และ 4) ด้านกระบวนการดำเนินการ

อุมาพร บุญเพชร (2555, หน้า 25) องค์ประกอบของการเสริมสร้างและ
พัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) ผู้นำสนับสนุน 2) การเตรียมความพร้อม 3) การจัดให้มี
ทรัพยากรและบุคลากร 4) ความมุ่งมั่น และ 5) ขั้นตอน/ กระบวนการ

สายหยุด จำปาทอง (2555, หน้า 25) กล่าวถึงองค์ประกอบของการ
เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การตัดสินใจร่วมกัน และ 2) การมีส่วนร่วม

วรรณดี นาคสุขปาน (2557, หน้า) กล่าวถึงองค์ประกอบของการ
เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) แบบทางการ 2) แบบเครือข่าย 3) แบบกึ่ง
ไม่เป็นทางการ 4) แบบไม่เป็นทางการ และ 5) แบบอิสระ

ชลธิชา การถาง (2559, หน้า 83-84) กล่าวถึงองค์ประกอบของ
การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2) ความต้องการมีส่วนร่วม 3) การสร้างพันธสัญญาสู่เป้าหมาย 4) การกำหนดวิสัยทัศน์
5) การพัฒนายุทธศาสตร์ 6) การกำหนดข้อตกลง และ 7) การสร้างข้อตกลง
ในการตัดสินใจ

ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) ลักษณะของกิจกรรมสำคัญที่เกิด
ประสิทธิภาพการดำเนินการของเครือข่าย 2) เทคนิค/ วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) ลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ
5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ 6) การสะท้อนผล

น้ำฝน กันมา (2560, หน้า 103-115) องค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) โครงสร้างเครือข่าย 2) บทบาทของครูในทุกเครือข่ายของโรงเรียน 3) กิจกรรมความร่วมมือ และ 4) ผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือ

นพปฎล บุญพงษ์ 2560, หน้า 12) องค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็น 2) การแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา 3) การสร้างพันธะ 4) การบริหารจัดการ และ 5) การประเมินติดตาม

สุดา มงคลสิทธิ์ (2562, หน้า 5843-5859) องค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็น 2) การแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา 3) การสร้างพันธะ 4) การบริหารจัดการ และ 5) การประเมินติดตาม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนักวิชาการ/ นักการศึกษา จำนวน 16 คน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างและพัฒนา ความร่วมมือ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																		
	1. London (1995)	2. Graham and Wright (1999)	3. Welch and Tulbert (2000)	4. Mesa Public School (2003)	5. Plymouth State University (2003)	6. San Diego State University (2003)	7. พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	8. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555)	9. อุมภาพร บุญเพชร (2555)	10. สายหยุด จำปาทอง (2555)	11. วรณดี นาคสุขพาน (2557)	12. ชลธิชา การถาง (2559)	13. ภัทรวรรณ นิลแก้วบริขรณ์ (2559)	14. น้ำฝน กันมา 2560)	15. นพปฎต บุญพงษ์ 2560)	16. สุดา มงคลสิทธิ์ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
1. วิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	2	12.50	
2. เป้าหมาย	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	4	25.00	✓
3. ความรับผิดชอบ	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12.50	
4. บรรยากาศ/ วัฒนธรรม	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	
5. การวางแผน	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12.50	
6. การแบ่งปัน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างและพัฒนา ความร่วมมือ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																		
	1. London (1995)	2. Graham and Wright (1999)	3. Weltch and Tulbert (2000)	4. Mesa Public School (2003)	5. Plymouth State University (2003)	6. San Diego State University (2003)	7. พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	8. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555)	9. อุมภาพร บุญเพชร (2555)	10. สายหยุด จำปาทอง (2555)	11. วรณดี นาคสุขปาน (2557)	12. ชลธิชา การธาง (2559)	13. ภัทรวรรณ นิดแก้ววรวิษญ์ (2559)	14. น้ำฝน กัณมา 2560)	15. นพปฎล บุญพงษ์ 2560)	16. สุดา มงคลสิทธิ์ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
8. การประเมินประนอม	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	
9. การสื่อสาร	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12.50	
10. การรวมแก้ปัญหา	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12.50	
11. การวัดและประเมินผล	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	3	18.75	
12. การค้นหา	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างและพัฒนา ความร่วมมือ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																ลำดับ		
	1. London (1995)	2. Graham and Wright (1999)	3. Weltch and Tulbert (2000)	4. Mesa Public School (2003)	5. Plymouth State University (2003)	6. San Diego State University (2003)	7. พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	8. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555)	9. อุมภาพร บุญเพชร (2555)	10. สายหยุด จำปาทอง (2555)	11. วรรัตน์ นาคสุขพาน (2557)	12. ชลธิชา การธาง (2559)	13. ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชญ์ (2559)	14. น้ำฝน กัณมา 2560)	15. นพปฎล บุญพงษ์ 2560)	16. สุดา มงคลสิทธิ์ (2562)		ความถี่	ร้อยละ
13. การทำงานเป็นทีม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	
14. การตรงต่อเวลา	-	-	-	✓		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12.50	
15. การปฏิบัติงานมุ่งมั่น	-	-	-	✓	✓		✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	5	25.00	✓
16. เครือข่ายการมีส่วนร่วม	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	6	31.25	✓
17. การแสวงหาและสนับสนุน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	
18. การตระหนักและการรับรู้	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	3	18.75	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างและพัฒนา ความร่วมมือ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																		
	1. London (1995)	2. Graham and Wright (1999)	3. Weltch and Tulbert (2000)	4. Mesa Public School (2003)	5. Plymouth State University (2003)	6. San Diego State University (2003)	7. พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	8. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555)	9. อุมพร บุญเพชร (2555)	10. สายหยุด จำปาทอง (2555)	11. วรณดี นาคสุขปาน (2557)	12. ชลธิชา การถาง (2559)	13. ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษญ์ (2559)	14. น้ำฝน กันมา 2560)	15. นพปฎล บุญพงษ์ 2560)	16. สุดา มงคลสิทธิ์ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
19. การทำตามสัญญา	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	4	25.00	✓
20. เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	
21. การตัดสินใจ	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	3	18.75	
22. การรับความคิดเห็นคนอื่น	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.20	
23. ขอบข่ายและภารกิจ	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	3	18.75	
24. กระบวนการ	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	-	4	25.00	✓

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างและพัฒนา ความร่วมมือ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																		
	1. London (1995)	2. Graham and Wright (1999)	3. Welch and Tulbert (2000)	4. Mesa Public School (2003)	5. Plymouth State University (2003)	6. San Diego State University (2003)	7. พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	8. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555)	9. อุมภาพร บุญเพชร (2555)	10. สายหยุด จำปาทอง (2555)	11. วรณดี นาคสุขพาน (2557)	12. ชลธิชา การถาง (2559)	13. ภัทรวรรณ นิลแก้วบริขณ (2559)	14. น้ำฝน กันมา 2560)	15. นพปฎต บุญพงษ์ 2560)	16. สุดา มงคลสิทธิ์ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
25. คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	3	18.75	
26. ผลการสะท้อน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	3	18.75	
27. โครงสร้าง	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	2	12.50	
28. ทรัพยากร	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	2	12.50	
29. แบบทางการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	6.20	
30. แบบไม่เป็นทางการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	6.20	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างและพัฒนา ความร่วมมือ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																		
	1. London (1995)	2. Graham and Wright (1999)	3. Weltch and Tulbert (2000)	4. Mesa Public School (2003)	5. Plymouth State University (2003)	6. San Diego State University (2003)	7. พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	8. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555)	9. อุมภาพร บุญเพชร (2555)	10. สายหยุด จำปาทอง (2555)	11. วรณดี นาคสุขปาน (2557)	12. ชลธิชา การยาง (2559)	13. ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชญ์ (2559)	14. น้าฝน กันมา 2560)	15. นพปฎล บุญพงษ์ 2560)	16. สุดา มงคลสิทธิ์ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับ
31. แบบอิสระ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	6.20	
32. แบบกึ่งทางกสน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	6.20	
33. ยุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1	6.20	
34. การบริหารจัดการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	2	12.50	
รวม	4	3	4	5	6	7	7	4	3	2	5	6	4	3	4	4			

จากตาราง 3 ผู้วิจัยสรุป องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบตั้งแต่ความถี่ 4 ร้อยละ 25.00 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

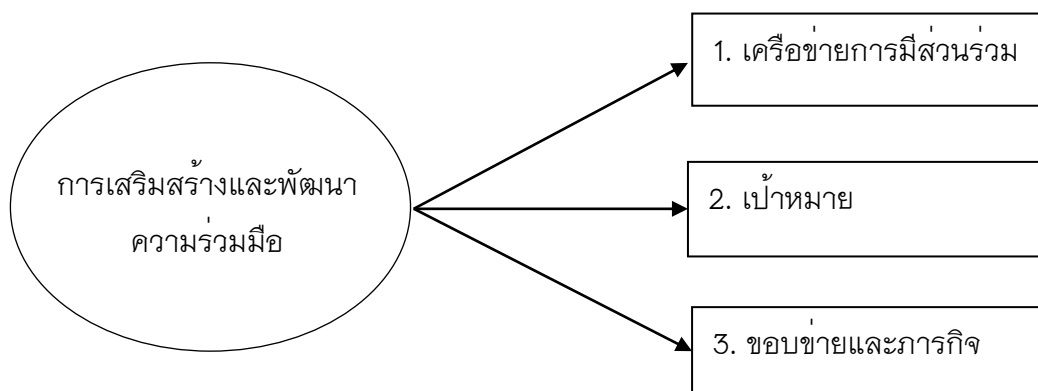
ข้อที่ 16 เครือข่ายการมีส่วนร่วม	ความถี่เท่ากับ 6
ข้อที่ 15 การปฏิบัติงานมุ่งมั่น	ความถี่เท่ากับ 5
ข้อที่ 2. เป้าหมาย	ความถี่เท่ากับ 4
ข้อที่ 19 การทำตามสัญญา	ความถี่เท่ากับ 4
ข้อที่ 2. กระบวนการ	ความถี่เท่ากับ 4

ผู้วิจัย พบว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ซึ่งมีบางข้อที่มีลักษณะของความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้

ข้อที่ 2 เป้าหมายและข้อที่ 19 การทำตามสัญญา มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมเข้าด้วยกันแล้วใช้คำว่า เป้าหมาย

ข้อที่ 15 การปฏิบัติงานมุ่งมั่นและข้อที่ 23 ขอบข่ายและภารกิจ มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมเข้าด้วยกันแล้วใช้คำว่า ขอบข่ายและภารกิจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) เป้าหมาย และ 3) ขอบข่ายและภารกิจ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านนำเสนอตามลำดับ ดังนี้



3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำ ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญความหมายของภาวะผู้นำ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้เช่น Wildy and Dimmock (1993, p. 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการองค์กรและแนวทางการทำงานของครูที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา McEwan (1998, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสามารถทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ในส่วนทัศนะของ Daft (1999, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน Girvin (2001, p. 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกำลังที่สำคัญในการจัดระเบียบสถานศึกษา ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อรับประกันความก้าวหน้าของโรงเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้นักเรียนประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพทางการศึกษา

ในส่วนของทัศนะของ Ivancevich and Matteson, (2002, p. 425) และ Yukl (2002, p. 241) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำต่อบุคลากรครูเพื่อปฏิบัติงานตามโครงการ/ กิจกรรมให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกัน สำหรับทัศนะของ Draft (2003, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจนทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันภาวะผู้นำ Yukl (2006, p. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ตามในรูปแบบของกระบวนการเพื่อแก้ไข ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน Northouse (2012, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในด้านของงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายจนเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 453) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้และความสามารถของบุคคล

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ความสามารถของผู้นำที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำได้กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้กระทำตามความต้องการจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ (2554, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลที่พยายามสร้างระบบรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ เพื่อชี้นำกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลอื่นทำตามด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทำก่อให้เกิดทัศนคติพฤติกรรมคือเขตไปในทิศทางที่ทำให้เป้าหมายของตนเองและกลุ่มจนประสบความสำเร็จ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 175) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามที่ได้รับมอบหมายไว้

สำหรับทัศนะของ ทิมมิกา เครือเนตร (2552, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้พฤติกรรมแสดงภาวะผู้นำกับผู้ตามในสถานการณ์นั้น เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่ผู้นำได้แสดงอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น และทำให้คนอื่น ๆ เชื่อและพร้อมจะปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุเป้าหมายตามไว้ประสงค์ขององค์การ

สมุทร ชำนาญ (2557, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในสถานศึกษา

บุญนาท ทับทิมไทย (2557, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการทำงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามของสถานศึกษา

สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด (2558, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงออกต่อบุคลากรในการทำงานจนความสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และทัศนะของ นิรุช มิพันธ์ (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการชักจูงหรือโน้มน้าวด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรให้สถานศึกษาค้นหาทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยบุคคลเหล่านั้น ยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จจลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดไว้และทัศนะของ ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างสรรค์ สร้างศรัทธาในการสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างความกลมเกลียว ร่วมมือ ร่วมใจระหว่างบุคลากรให้ไปทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สราญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย (2562, หน้า 43) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลหรือความสามารถของผู้นำในการจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ผู้ตามมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ผู้นำสั่งการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนต่างได้กล่าวถึงความสำคัญ ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้เช่น สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2557, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม เพื่อแสวงหาความร่วมมือของกลุ่มและบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำเป็นผลมาจากการมีภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำดูพฤติกรรมเพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผล

ต่อปฏิกริยาของผู้ตามผู้นำทำอะไรถ้าผู้นำทำให้ผู้ตามข้อจะทำตามด้วยภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและประสานงานขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่มอบหมายตามมาก่อเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลนั้น ๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำเล่นแบบที่มีบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการของบุคคลเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมพวกผู้นำแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันแต่ทุกหน้าที่ที่ทำการก็ช่วยไปการพัฒนาสังคมและต้องอาศัยการมีครอบครัวภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้างเป็นกระบวนการในการริเริ่มดำรงโครงสร้างของบทบาทและรูปร่างความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ภาวะผู้นำในการกระทำในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างบริหารจัดการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำภาวะผู้นำมีความสำคัญในองค์กรที่มีทั้งผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตัวเองและองค์กรอื่นจนขยายสูงองค์กรระดับประเทศซึ่งจะต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

3.4 ทฤษฎีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Trait Theories of leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ดังนั้นแนวทางนี้จึงรู้จักกันว่า “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดรวมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนดิสง ญ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172) อย่างไรก็ตาม

ก็ตามคุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป เช่นเดียวกับ Bass (1990, pp. 79–81) ได้พบทฤษฎีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1948–1970 จนทำให้เขาสามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้ (ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, 2553, หน้า 29–33)

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (height) น้ำหนัก (weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และ น้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ หรือไม่ แต่ก็มียอดคนจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่มักจะจำเป็นต้องการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดีจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำบุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability) ซึ่ง Bass (1990, pp. 80–81) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า Bass and Avolio (1990, p. 81) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพจะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Abstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social Participation) นักการทูต (Diplomacy)

จากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ของ Bass (1990, p. 87) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเก่า 167 เรื่อง ว่า “การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่า ผู้นำเป็นโดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (Born not Mode) Mosley (1996, p. 397) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่แน่นอนชัดเจนในการจำแนกว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำ และไม่มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งในบางครั้งคุณลักษณะอย่างหนึ่งก็เหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่งแต่ก็ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อีกแบบหนึ่งโดยสังเกตได้จาก Bass (1990, pp. 79-81) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำมีเพิ่มมากขึ้นทุกที แต่ก็ยังไม่สามารถระบุคุณลักษณะเด่น ๆ ได้ว่า คุณลักษณะแบบใดจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานการณ์ใด และ Mosley (1996, p. 397) ได้สรุปว่า ไม่มีคุณลักษณะของผู้นำเกี่ยวข้องกันอย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของการนำและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของ Bass (1990, p. 81) และ Mosley (1996, p. 397) สรุปได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้องจะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่ง เฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

3.4 องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ไว้เช่น

Dinsmore (1984, p. 897) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่

- 1) การกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
- 2) การเข้าไปมีส่วนร่วมในเป้าหมาย
- 3) การสร้างเอกภาพในทีมด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน และ
- 4) การมอบหมายภารกิจให้บุคคลต่าง ๆ และ 5) การตัดสินใจ

Davis and Thomas (1987, p. 40) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้บุคลากรมีความถนัด 2) การพัฒนาองค์กรและความคาดหวังและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร 3) การมีบทบาทการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการทำงาน 4) การสร้างสิ่งจูงใจ 5) การให้รางวัลสนับสนุนในการทำงาน 6) การติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน 7) การใช้ทรัพยากรและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ 8) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 9) การสังเกตการทำงานและ 10) ข้อมูลย้อนกลับ

Rutherford (1987) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลไม่ทราบ
- 3) การเตรียมการการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล

Barn Burg and Andrews (1990, p. 2) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 3) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและวิธีปฏิบัติงานของบุคลากร 4) มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

Bass (1990, pp. 79–81) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะทางร่างกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สถิติปัญญา 4) บุคลิกภาพ
- 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6) คุณลักษณะทางสังคม

Bass and Avolio (1990, p. 140) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านอุดมการณ์ 2) มุ่งความสัมพันธ์ 3) สร้างแรงบันดาลใจ และ 4) กระตุ้นปัญญา

Nohavandi (2000, pp. 6-7) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมาย 2) กระบวนการทำงาน และ 3) ความยืดหยุ่น

Yukl (2002, pp. 184-199) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) มีพลังสูงอดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความสามารถในการควบคุมตนเอง 4) มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง 5) เป็นคนน่าเชื่อถือ 6) มีความสามารถในการจูงใจ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 8) ความต้องการทางสังคม

วิษุวัตติ มหิทธิกร (2550, หน้า 8-10) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี 2) ด้านบุคลิกภาพที่ดี 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านทักษะ

สุนิดา แสงวิเชียร (2551) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติการ 4) การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของบุคลากร 5) การตัดสินใจที่ดีและ 6) การจัดการภายในองค์กร

ยุพิน อังสุโรจน์ (2552, หน้า 89-103) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ได้แก่ มีศีลธรรม จรรยา มีวุฒิภาวะ 3) ด้านอารมณ์มีความซื่อสัตย์มีความเห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง 4) ด้านการใช้นวัตกรรมคุณภาพและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพเป็นแบบอย่าง 6) ด้านการมีอำนาจและแรงขับในตนเอง 7) ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และ 8) ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

สนธิ ไสยคล้าย (2555, หน้า 15-21) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติการ 4) การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของบุคลากร 5) การตัดสินใจที่ดีและ 6) การจัดการภายในองค์กร

สุจิตรา สงคราม (2556, หน้า 17) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ความเฉลียวฉลาด 2) การตัดสินใจ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การปรับตัว ความยืดหยุ่น 5) ความรับผิดชอบ 6) ทักษะการสื่อสาร 7) มนุษยสัมพันธ์ 8) แรงจูงใจและ 9) การบรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557, หน้า 175) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

สุรจิตย์ พิวงาม (2558, หน้า 168-176) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาทีมงาน และ 7) ด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม

ชัยรัช เนียมศิริ (2561, หน้า 95) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำ 2) มีความรอบรู้ 3) ซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส 4) มีทัศนคติที่ดี 5) ยึดหลักธรรมาภิบาล 6) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 7) มีความรับผิดชอบต่อสังคม 8) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 9) มีจิตสาธารณะ 10) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 11) การสร้างทีมงาน 12) เครือข่าย 13) มุ่งความเป็นเลิศ 14) มีความกระตือรือร้น 15) มีพลังในการทำงาน 16) การบริหารงานแบบมืออาชีพ 17) มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร 18) สร้างแรงบันดาลใจ 19) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 20) รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย 21) มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง 22) มีวิสัยทัศน์ 23) มีความทันสมัย 24) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 25) นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ 26) ทำงานเชิงรุก 27) มีความยืดหยุ่น 28) มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ 29) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พระสมพล ยสชาติ (2563, หน้า 39-48) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีการบริหารแบบรวมอำนาจและผู้นำที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ 2) ผู้นำที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ 3) ผู้นำแบบเผด็จการ ประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม 4) ผู้นำที่ยึดเอากฎเกณฑ์ เป็นหลักผู้นำที่ยึดอุดมการณ์ และผู้นำที่ยึดการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

พันธนิภา วินิจกิจเจริญ (2563, หน้า 360-378) องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ 5) ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yuki (2002)	9. วิทยุติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุพิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคล้าย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
1. วิสัยทัศน์	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	8	44.44	✓
2. การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	6	33.33	✓
3. การสร้างเอกภาพในอนาคต	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	3	16.66	
4. การมอบหมายภารกิจ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
5. การตัดสินใจ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	4	22.22	✓
6. การกระตุ้นให้บุคลากร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	2	11.11	
7. ผลสัมฤทธิ์ขององค์การ	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	5	27.77	✓

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ชุพันธ์ อังสุโรจน์ (2552)	12. สมนิ ไสยคาลัย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศิริ (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
7. การพัฒนาองค์กรและ ความคาดหวัง	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
8. การใช้กลยุทธ์	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
9. การสร้างสิ่งจูงใจ	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	4	22.22	✓
10. การให้รางวัลสนับสนุน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
11. การติดตามความก้าวหน้า	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yuki (2002)	9. วิทยุวัตติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุกิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคล้าย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิชญ์ เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วจินจิกเจริญญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
12. การใช้ทรัพยากร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
13. บรรยาภาค/ วัฒนธรรม	-	✓		✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	4	22.22	✓
14. การสังเกตการปฏิบัติงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
15. ข้อมูลย้อนกลับ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
16. ยืดหยุ่น/ การปรับตัว	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	4	22.22	✓
17. การพัฒนาบุคลากร	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	2	11.11	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ชุพันธ์ อังสุโรจน์ (2552)	12. สมนิ ไสยคาลัย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
18. การนำกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ	-	-	-	✓		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
19. คุณลักษณะทางร่างกาย	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	3	16.66	
20. ภูมิหลังทางสังคม	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11.11	
21. สถิติปัญญา / เฉลียวฉลาด	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2	11.11	
22. บุคลิกภาพ	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	3	16.66	

ตาราง 4 (ต่อ)

	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุวัติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุพิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคกลาง (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
23. คุณลักษณะของงาน	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	5	27.77	✓
24. คุณลักษณะทางสังคม	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	3	16.66	
25. ด้านอุดมการณ์	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	2	11.11	
26. ความสัมพันธ์/ การมีส่วนร่วม	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	3	16.66	
27. สร้างแรงบันดาลใจ	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	3	16.66	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุวัตติ มหัทธินกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุกิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคล้าย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิชญ์ เฉียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)			
28. กระตุ้นใช้ปัญญา	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
29. กระบวนการทำงาน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11.11	
30. อดทนต่อความ ยากลำบาก	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
31. ความเชื่อมั่นในตนเอง	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	5.55	
32. ความสามารถ ในการควบคุมตนเอง	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	2	11.11	

ตาราง 4 (ต่อ)

	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																		
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุวัตติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุพิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคาลัย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิชช์ เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	
องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ																			
33. วุฒิภาวะและอารมณ์ มั่นคง	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	3
34. ความน่าเชื่อถือ	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
35. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	3
36. ด้านคุณลักษณะทาง วิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	2
																			รวม
																			16.66
																			5.55
																			16.66
																			11.11
																			ตัวแปรที่ตัดสรร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุติ มหิทธิกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุพิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคาลัย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ผิงงาม (2558)	16. ชัยวิช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
37. ด้านความรู้/ เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	3	16.66	
38. การจัดการภายในองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	3	16.66	
39. ด้านมีอำนาจและแรงขับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	3	16.66	
40. การจัดการภายในองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	3	16.66	
41. การพัฒนาเป็นผู้นำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	5.55	
42. การสื่อสาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	2	11.11	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุวัตติ มหัทธินกร (2550)	10. สุนิดา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุพิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคาลัย (2555)	13. สุกิจตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เขียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ฝิงงาม (2558)	16. ชัยวัช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
43. ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2	11.11	
44. การสร้างและ รักษาเจตคติที่ดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	2	11.11	
45. มนุษยสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	2	11.11	
46. แบบมีส่วนร่วม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	5.55	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุติ มหัทธกร (2550)	10. สุมิตา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุกิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สนธิ ไสยคล้าย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เตียวศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ภิวงาม (2558)	16. ชัยวิช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยสชาติ (2563)	18. พันธนิภา วิทยกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
47. แบบสั่งการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	2	11.11	
48. ด้านการพัฒนาทีมงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	5.55	
49. ผู้นำที่เป็นทางการ/ ไม่ทางการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	5.55	
50. ผู้นำแบบเผด็จการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	5.55	
51. ผู้นำประชาธิปไตย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	5.55	
52. ผู้นำแบบเสรีนิยม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	5.55	
53. ผู้นำที่ยึดเอากฎเกณฑ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	5.55	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																				
	1. Dinsmore (1984)	2. Davis and Thomas (1987)	3. Rutherford (1987)	4. Burg and Andrews (1990)	5. Bass (1990)	6. Bass and Avolio (1990)	7. Nohavandi (2000)	8. Yukl (2002)	9. วิทยุติ มหิทธิกร (2550)	10. สุมิตา แสงวิเชียร (2551)	11. ยุพิน อังสุโรจน์ (2552)	12. สมนิ ไสยคาลัย (2555)	13. สุจิตรา สงคราม (2556)	14. ประสิทธิ์ เจริญศรี (2557)	15. สุรจิตย์ ฝางาม (2558)	16. ชัยวัช เนียมศิริ (2561)	17. พระสมพล ยศชาติ (2563)	18. พันธนิภา วัฒนกิจเจริญ (2563)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
54. ผู้นำที่ยึดการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	2	11.11		
55. ทำงานเชิงรุก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	5.55		
56. ความสร้างสรรค์/ นวัตกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	5.55		
57. จิตสาธารณะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	5.55		
58. เครือข่าย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	5.55		
รวม	5	7	3	5	6	4	8	2	4	6	10	7	11	3	8	24	7	5			

จากตาราง 4 องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างพลังอำนาจของภาวะผู้นำ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบตั้งแต่ความถี่ 4 ร้อยละ 22 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างพลังอำนาจของภาวะผู้นำมาจัดเรียงลำดับตามความถี่ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

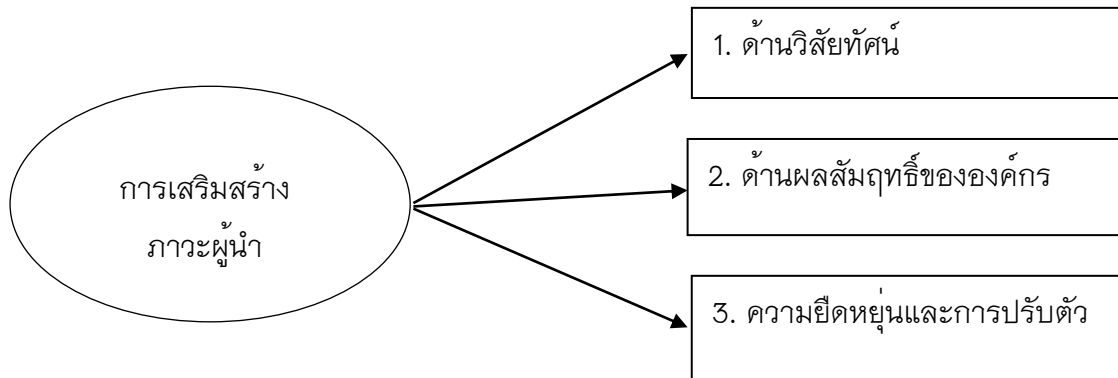
ข้อที่ 1 วิสัยทัศน์	ความถี่เท่ากับ 8
ข้อที่ 2 การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย	ความถี่เท่ากับ 6
ข้อที่ 7 ผลสัมฤทธิ์ขององค์การ	ความถี่เท่ากับ 5
ข้อที่ 23 คุณลักษณะของงาน	ความถี่เท่ากับ 5
ข้อที่ 5 การตัดสินใจ	ความถี่เท่ากับ 4
ข้อที่ 9 การสร้างสิ่งจูงใจ	ความถี่เท่ากับ 4
ข้อที่ 13 บรรยากาศและวัฒนธรรม	ความถี่เท่ากับ 4
ข้อที่ 16 ยืดหยุ่นและการปรับตัว	ความถี่เท่ากับ 4

ผู้วิจัย พบว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างพลังอำนาจของภาวะผู้นำ ซึ่งบางข้อที่ลักษณะของความหมายใกล้เคียงกัน มีดังนี้

ข้อที่ 1 วิสัยทัศน์ และข้อที่ 2 การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมกันแล้วใช้คำว่า ด้านวิสัยทัศน์

ข้อที่ 23 คุณลักษณะของงาน ข้อที่ 5 การตัดสินใจ ข้อที่ 9 การสร้างสิ่งจูงใจ ข้อที่ 13 บรรยากาศและวัฒนธรรม และข้อที่ 16 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมกันแล้วใช้คำว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างพลังอำนาจของภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านนำเสนอตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์การ และ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านนำเสนอตามลำดับ ดังนี้



4. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ความสำคัญความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้เช่น Schermerhorn, Hunt and Osbom (2000, pp. 1-7) กล่าวว่า แรงจูงใจยังเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การควบคุมรักษาพฤติกรรมกระทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ Certo (2000, p. 555) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือแรงความพยายามที่เข้มข้นไม่ย่อท้ออย่างมีทิศทางเพื่อให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความตั้งใจ เป็นกระบวนการภายใต้จิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทางโครงการกระทำบางอย่างด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และทัศนะของ Robbins (2003, p. 597) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นอิทธิพลภายในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนทัศนะของ McShane and Von (2003, p. 597) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความต้องการความปรารถนาของบุคคลากรเพื่อกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถบรรลุความเป้าหมายและเกิดเป็นความพึงพอใจ Greenberg and Baron (2003, p. 190) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลากรที่แสดงออกมาเนื่องจากการได้รับการกระตุ้นจนเกิดแรงขับจนทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ

ตามเป้าหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ Robbins (2005, p. 209) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทำงานของครูที่ได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา สุชาติา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ดี สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นแรงขับและเป็นพลังของแต่ละบุคคลที่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จโดยที่กระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์นั้นมีความคาดหวังความต้องการและเป้าหมายในชีวิตที่จะนำไปสู่เป้าหมาย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้รับความคาดหวังและความต้องการจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในส่วนทัศนะของ ปณิศา มีจินดา (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เป็นความต้องการของบุคคลที่มีแรงผลักดันให้ตอบสนองความต้องการจนเกิดเป็นความพึงพอใจจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วรรณภา อารวรรณ์ (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออกตามความต้องการในการโน้มน้าวจูงใจที่จะเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ศิริลักษณ์ เพชรหมู่ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ อภิญาชญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลจากการปฏิบัติงานในองค์การ และทัศนะของ อัครัช แสนสิงห์ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของความพยายามของบุคลากรและมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติของบุคลากรครูที่แสดงออกมาร่วมกันและมีการตอบสนอง ปฏิสัมพันธ์กันและความต้องการที่บรรลุเป้าหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

4.2 ความสำคัญแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้เช่น Robert (1997, p. 126) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ

2) ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานของครูให้มีความมานะ อดทน แสวงหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของครู ที่หลากหลาย สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและ Robbins (2003, pp. 48–49) อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ กระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทสุดกำลังความสามารถจนทำให้งานมีคุณภาพ การดำรงไว้ซึ่งสมาชิกที่ดีในสถานศึกษา และการสร้างสรรค์พัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การกระตุ้นสนับสนุนให้บุคลากรครุมีการพัฒนาทักษะ ความรู้อยู่เสมอ ทำให้มีความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและความสำคัญต่อบุคลากรครู ได้แก่ ทำให้บุคลากรครูสามารถบรรลุเป้าหมายและสามารถปรับตัวให้เข้าสถานศึกษา มีความยุติธรรมจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูและมีความกระตือรือร้นในการทำงานของครู

ในส่วนทัศนะของ ชาญเดช วีรกูล (2552, หน้า 6) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้ เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรและเป็นการรวมกลุ่มเพื่อสร้างความสามัคคีเป็นธรรมในหมู่คณะสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและยังเป็นการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นถูกต้องตามข้อบังคับ กฎ ระเบียบ สามารถตรวจสอบได้มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรจนทำให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่และทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กร และทัศนะของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2556, หน้า 14) ให้ความสำคัญแรงจูงใจในการทำงานของครู ดังนี้ ทำให้การบริหารงานบุคคลได้มีคนเก่ง ชำนาญงานในการทำงาน ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในสถานศึกษา บุคลากรครูได้รับความยุติธรรม มีขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้การทำงานของครูบรรลุเป้าหมายตนเองและสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและความจำเป็นต่อองค์กรที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบอย่างมีปฏิสัมพันธ์กันที่ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจใช้ความสามารถออกมาอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4.3 องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน ไว้เช่น

Vroom (1964, p. 331) กล่าวถึงองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความคาดหวัง 2) การให้ความตระหนัก 3) ค่านิยม 4) การใช้ความพยายาม การเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน 5) การช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนเอง

Herzberg (1959, p.113-115) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จ 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบ และ 6) ความก้าวหน้า

McGregor (1960, pp. 33-34) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) การควบคุมตนเอง 2) การแนะนำแนวทางตนเอง 3) การให้รางวัล 4) ความรับผิดชอบ 5) การตัดสินใจและ 6) การมีส่วนร่วม

McClelland (1961, pp. 321-333) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความผูกพันและ และ 3) อำนาจและบารมี

Maslow (1968, pp. 153-154) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

Alderfer (1969, pp. 142-175) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความต้องการเจริญก้าวหน้า 2) ความต้องการสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการดำรงชีวิต

ณรงค์ ศรีเกียรติทอง (2558, หน้า 1653) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) การจ่ายผลตอบแทน 2) เงื่อนไขการทำงานและนโยบายของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และ 6) นโยบายองค์กร

อภิญา วังศ์ใหญ่ (2558, หน้า 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์

อัศวิน แสนสิงห์ (2560, หน้า 4) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) ลักษณะของงาน 3) การได้รับการยอมรับ 4) ความก้าวหน้าและ 5) ความรับผิดชอบ และ 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบย่อย การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	นักวิชาการ/ นักการศึกษา								ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
	1. Vroom (1964)	2. Herzberg (1959)	3. McGregor (1960)	4. McClelland (1961)	5. Alderfer (1969)	6. อภิญา วังศ์ใหญ่ (2558)	7. ณรงค์ ศรีเกียรติทอง (2558)	8. อัศวิน แสนสิงห์ (2560)			
1. ความคาดหวัง	√	-	-	-	-	-	-	-	1	12.50	
2. การให้ความตระหนัก	√	-	-	-	-	-	-	-	1	12.50	
3. ค่านิยม	√	-	-	-	-	-	-	-	1	12.50	
4. ความสามารถในการทำงาน	√	-	-	-	-	-	-	-	1	12.50	
5. บทบาทของตนเอง	√	-	-	-	-	-	-	-	1	12.50	
6. ความสำเร็จ	-	√		√	√	√	√	√	6	75.00	1
7. การได้รับการยอมรับ	-	√	-	-	-	-	√	√	3	37.50	3

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	นักวิชาการ/ นักการศึกษา										
	1. Vroom (1964)	2. Herzberg (1959)	3. McGregor (1960)	4. McClelland (1961)	5. Alderfer (1969)	6. อภิษฎา วงศ์ใหญ่ (2558)	7. ณรงค์ ศรีไกรยงทอง (2558)	8. อัศวชัย แสนสิงห์ (2560)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
8. ลักษณะของงาน	-	√	-	-	-	√	√	√	4	50.00	2
9. ความรับผิดชอบ	-	√	√	-	-	-	-	√	3	37.50	3
10. ความก้าวหน้า/ความมั่นคง	-	√		-	-	√	-	√	3	37.50	3
11. การควบคุมตนเอง	-	-	√	-	-	-	-	-	1	12.50	
12. การแนะแนวทางตนเอง	-	-	√	-	-	-	-	-	1	12.50	
13. การให้รางวัล/ คาตอบแทน	-	-	√		√	√	-	-	3	37.50	3
14. การตัดสินใจ	-	-	√	-	-	-	-	-	1	12.50	
15. มนุษยสัมพันธ์	-	-	-	-	√	√	√	√	4	50.00	2
16. ความผูกพัน	-	-	-	√	-	-	-	-	1	12.50	
17. อำนาจ บารมี	-	-	-	√	-	-	-	-	1	12.50	
18. ด้านความปลอดภัย	-	-	-	-	√	-	-	-	1	12.50	
19. ด้านทางกายภาพ	-	-	-	√	-	√	-	-	2	25.00	
20. ด้านสังคม	-	-	-	√	-	-	-	-	1	12.50	
21. การยกย่องและยอมรับนับถือ	-	-	-	√	-	-	-	-	1	12.50	
22. การดำรงชีวิต	-	-	-	-	√	-	-	-	1	12.50	
23. นโยบายองค์กร	-	-	-	-		-	√	-	1	12.50	
24. การมีส่วนร่วม	-	-	√	-	-	-	-	-	1	12.50	
รวม	5	5	6	6	4	6	6	6	42		

จากตาราง 5 องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบตั้งแต่ความถี่ 3 ร้อยละ 30 ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้

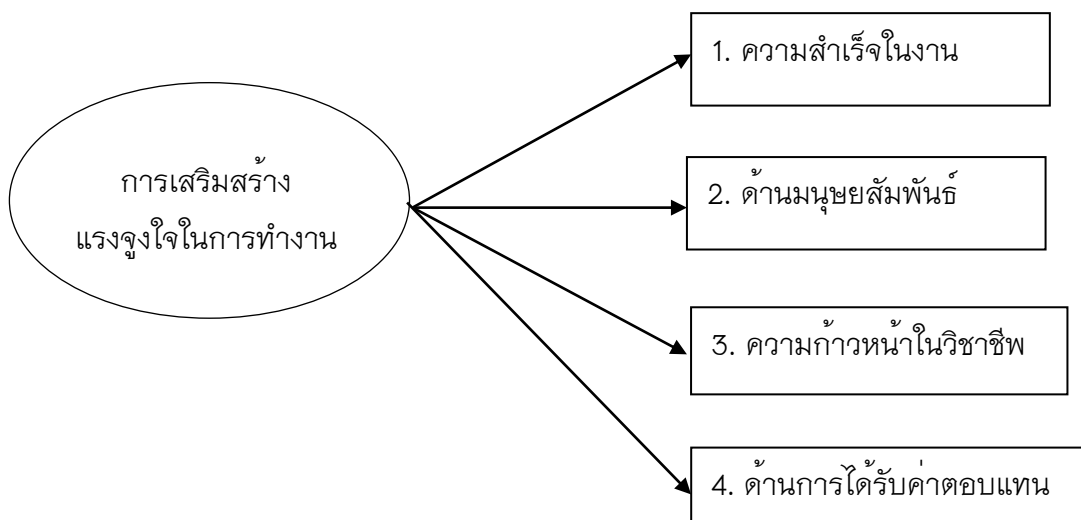
ข้อที่ 6 ความสำเร็จ	ความถี่ 6
ข้อที่ 8 ลักษณะของงาน	ความถี่ 4
ข้อที่ 15 ด้านมนุษยสัมพันธ์	ความถี่ 4
ข้อที่ 7 การได้รับการยอมรับ	ความถี่ 3
ข้อที่ 9 ความรับผิดชอบ	ความถี่ 3
ข้อที่ 10 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ความถี่ 3
ข้อที่ 13 การให้รางวัล/ ค่าตอบแทน	ความถี่ 3

ผู้วิจัย พบว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งบางข้อที่ลักษณะของความหมายใกล้เคียงกัน มีดังนี้

ข้อที่ 6 ความสำเร็จ ข้อที่ 8 ลักษณะของงาน และข้อที่ 9 ความรับผิดชอบ มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมกันแล้วใช้คำว่า ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อที่ 10 ความก้าวหน้าและความมั่นคง และข้อที่ 13 การให้รางวัล/ ค่าตอบแทน มีความหมายใกล้เคียงกัน ทางวิชาการ จึงนำมารวมกันแล้วใช้คำว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบย่อยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านการได้รับการยอมรับและ 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านนำเสนอตามลำดับ ดังนี้



2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของครู ซึ่งมีเนื้อหาที่สำคัญ ประกอบด้วย ความหมายของการทำงานของครู ความสำคัญของการทำงานของครู ประเภทของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายของการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงาน
ของครู ไว้เช่น Bolin (1989, p. 82) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครู เป็นการให้อำนาจการทำงานของครูเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของโรงเรียน Short, Greer and Melvin (1994,
pp. 38-52) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง
กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียนความสามารถรับผิดชอบต่อความก้าวหน้า
ของตนเองและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย Webster's
Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language (1994, p. 468)
ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง การให้อำนาจ
หรือให้อำนาจหน้าที่ สามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามในขอบเขตอำนาจหน้าที่
อีกความหมาย คือ ความสามารถของตนเองที่ทำให้บุคคลอื่นทำงานร่วมกันได้จนสำเร็จ

ในส่วนทัศนะของ Wood et.al (2001, pp. 133-160) กล่าวไว้ว่า
การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานและความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ
ขององค์กรรวมทั้งการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย Greasley and king (2005, pp.
354-368) ให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน เป็นการจัดการ
ให้อำนาจ ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึก
เป็นเจ้าของในการควบคุมงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง
สுகาร์ตัน วัฒนพฤกษา (2552, หน้า 8) กล่าวไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ของครู เป็นกระบวนการจัดกระทำเพื่อให้การสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพของครูเพื่อให้ครู
สามารถรับรู้ตระหนักถึงคุณค่าความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม
เป้าหมายของโรงเรียนโดยมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูประกอบ

ไปด้วยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการพัฒนาทักษะในการทำงานและการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ

สำหรับทัศนะของ บรรเจิด อุณหณีรัตน์ (2552, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายของการทำงานของครู หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยการมอบอำนาจ ให้โอกาสเพื่อให้ครูใช้พลังอำนาจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สุदारัตน์ วัฒนพฤกษา (2552, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูเป็นกระบวนการจัดทำสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของครูในการรับรู้การตระหนักคุณค่าและความสามารถตนเองจนทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ซึ่งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูประกอบด้วย การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการตรวจสอบ การตัดสินใจด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนาทักษะและทัศนะของ อรุณ โคตรรวงษา (2553, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง การได้รับอำนาจในการบริหารกระบวนการทำงานของครูภายในของสถานศึกษาในการเพิ่มศักยภาพของการทำงานของครู โดยที่ผู้บริหารได้ให้อำนาจต่อการทำงานของครู เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้การทำงานของครูและบุคคลอื่น ๆ มีส่วนร่วมในสถานศึกษา ตั้งแต่การตัดสินใจ การจัดหาทรัพยากรและการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานของครูและยังเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานของครูเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อการคิดค้น สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ในส่วนของ ชนิษฐา สุรเดชาวุธ (2553, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานของครูและมีอิทธิพลในการควบคุม การตัดสินใจในการทำงานทั้งระดับบุคคลที่แตกต่างไปตามการรับรู้ถึงพลังอำนาจของแต่ละบุคคล พรสิฐิตา ฤทธิรอด (2555, หน้า 34-35) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูที่มีความมั่นใจในตนเองถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้โอกาส ความไว้วางใจและสามารถจัดความรู้สึก

ที่ไร้อำนาจในการสร้างพลังทางด้านจิตใจเพื่อให้การทำงานงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ประจักษ์ วงษ์ศรีวอ (2555, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการของครูที่ได้รับความไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับโดยผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของโรงเรียน สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 70) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการมอบอำนาจครูที่ทำให้บุคลากรสามารถจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งของตนเองและสถานศึกษา วรณภามะโนหาญ (2555, หน้า 86-88) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูเป็นการทำงานของครูที่ได้พลังอำนาจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานโดยที่ครูมีอำนาจ โอกาส อิสรภาพ ความไว้วางใจและการได้รับความเคารพจากบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ถึงความสามารถตนเอง การทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและต่อตนเอง เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการทำงานของครูที่ได้รับการสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นคุณค่าความถนัดการรับรู้ความสามารถได้มอบพลังอำนาจเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานของครูเกิดความพึงพอใจความผูกพันต่อโรงเรียนการทำงานเป็นทีมและการรับรู้ความสามารถในตนเองทั้งในระดับบุคคลที่มงานและโรงเรียน

ในขณะที่ ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง การพัฒนาด้านปัจจัยและกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูในการรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มอำนาจ มีความรู้สึกมั่นใจใน มีความเป็นอิสระรู้สึกชีวิตมีคุณค่า สามารถตัดสินใจกับการทำงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จจนทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ไม่มีการบงคับหรือเรียกร้องให้กระทำและยังทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์พันธกิจร่วมกันเพื่อไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและทัศนะของ พัชรมน คุ่มจินดา (2559, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจการทำงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถของตน มีความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างมีอิสระจนบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ในการปฏิบัติงานทำงานของครู เพื่อสร้างโอกาส แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ทีม การตัดสินใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตนเองและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง การส่งเสริมการทำงานของครูให้มีความตระหนักในคุณค่าของตัวเองจนสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ จนเกิดความผูกพันกันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานและ ทักษะของ ยุพิน ภูมิช่วง (2562, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกระทำ สนับสนุนการทำงานของครูเพื่อการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจในการทำงานต่อครูและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจอย่างมีอิสระในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ส่งผลต่อตนเองและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ความสำคัญของการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานของครู ไว้เช่น Goens and Clover (1991, p. 233) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานของครู มีดังนี้ 1) เพื่อให้ครูมีความมั่นคงในวิชาชีพและสามารถพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ 2) ครูมีจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ 3) ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย Clutterbuck and Kernaghan (1994, pp. 52–53) กล่าวถึง ความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู มีดังนี้ ครูสามารถได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความเชื่อมั่นและพึ่งตนเอง มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจมุ่งมั่นในการทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์พร้อมทั้งการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานด้วยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความยืดหยุ่นในการทำงานพร้อมที่จะเผชิญการแก้ปัญหา

รู้จักกาลเทศะสร้างความไว้วางใจในการทำงานกับผู้อื่นโดยยึดหลักความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและเรียงลำดับความสำคัญของงานรวมทั้งการควบคุมงานสภาพแวดล้อมการทำงาน มีการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนกลับและสามารถพิจารณาสะท้อนภาพการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และในทัศนะของ Lashley (1997, p. 132) กล่าวสรุปไว้ว่า ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ทำให้การทำงานที่มีการกระตือรือร้น กล้าในการตัดสินใจเพื่อสร้างสรรค์ผลงานจากการทำงานและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นการปลูกจิตสำนึก การพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและความผูกพันในการทำงาน ทำให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการบริหารจัดการทางด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้การทำงานของครูมีความสุขต่อการทำงาน และทำให้ครูมีคุณธรรม มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญจนกลายเป็นครูมืออาชีพและมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาของตนเอง

สำหรับทัศนะของ กุหลาบ บึงไธย (2551, หน้า 133) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรทีมงานเพื่อการกระตุ้นการเรียนรู้โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะต่อการทำงานของครูจนบรรลุความสำเร็จซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และทำให้ครูเกิดความเชื่อกับจัดกระทำบางสิ่งที่คุณปฏิบัติสามารถกระทำด้วยตัวเอง มีความสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ทั้งในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษาได้มีกำหนดเป้าหมายแบบร่วมมือร่วมใจในการทำงานของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจจนทำให้การทำงานของเกิดขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อสถานศึกษา และ ยุวธิดา ซาปัญญา (2554, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่มีต่อบุคคล

องค์กรและสังคม มีดังนี้ ประโยชน์ต่อบุคคล เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดความมั่นใจและความสำเร็จ มีความรู้สึกต่อว่าตนเองมีอำนาจในการควบคุมการทำงานจนทำให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุเป้าหมาย และยังสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่จนทำให้เกิดความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิผลสมรรถนะการทำงานของครูการปรับตัวได้รวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการร่วมกันเป็นทีมและพัฒนาผลงานเพื่อเพิ่มผลผลิตทำให้เกิดคุณภาพรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมที่ดีขึ้นและประโยชน์ต่อสังคม เป็นผู้ได้ดำเนินการขององค์กรไม่ว่าทางตรงและทางอ้อมและเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 27) กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้แก่ การทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดี ความรู้ ความสามารถตลอดจนเกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพจนสามารถทำงานของตนเองได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ทีมงานและองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานของครูมีความสำคัญต่อสถานศึกษาและทำให้เกิดความมั่นคง เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุดต่อตนเองและองค์กร

2.3 เป้าหมายการเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ไว้วเช่น เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 12) ได้กล่าวถึง เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เป็นการรวมตัวการทำงานของครูเป็นกลุ่มคนเพื่อร่วมกันทำงานเพื่อผลิตและให้บริการออกสู่สังคมและ เป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ ดังนั้นความมั่นคงของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของนักเรียนและการให้บริการที่มีคุณภาพ ทั้งการทำงานของครูล้วนไปถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษาที่การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม คุณภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยการทำงานของครูต้องมีคุณธรรม มีความรู้ มีความสามารถ มีอิสระทางความคิดและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ความคิด ความต้องการความสนใจต่อผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

และสังคม ดังนั้นการทำงานของครูจึงจะต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นครูมืออาชีพ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและทัศนะของ เพียงพร กัณหาริ. 2551 หน้า 70) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการส่งเสริมการทำงานของครู ไว้ดังนี้

- 1) ทำให้การทำงานของครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
- 2) การปลูกจิตสำนึกการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการทำงานของครูจนสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง การตัดสินใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีคุณภาพจนสามารถบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
- 4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูให้มีความสุขและสนุกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 5) เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในที่ทำงานของครูในโรงเรียน
- 6) มีการกระตุ้นให้การทำงานของครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
- 7) ทำให้การทำงานของครูมีพลังอำนาจความต้องการที่จะทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน และ
- 8) การกระตุ้นให้การทำงานของครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น พร้อมสร้างผลงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีประโยชน์และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดพลังอำนาจ จนสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เป้าหมายของการส่งเสริมการทำงานของครู คือ การทำให้ครูได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในด้านต่างๆ ก่อให้เกิดการพัฒนาเจตคติ ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และแสดงออกซึ่งศักยภาพของตนในการทำงานด้วยความอิสระ มีความพึงพอใจ มีความมั่นใจ ภูมิใจ เพื่อบรรลุสู่ผลการทำงานที่มีคุณภาพรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าแก่ตนเอง ที่มงาน และองค์กร

2.4 องค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ไว้เช่น

Theomas and Velthouse (1990, p. 108) กล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน

Scott and Jaffe (1991, pp. 20–30) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) เจตคติของผู้ปฏิบัติ 2) การทำงานเป็นทีม 3) โครงสร้างองค์กร และ 4) ผลลัพธ์ขององค์กร

Goens and Clover (1991, p. 268) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การรับรู้ในความสามารถตนเอง 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) ความเพียรพยายาม

Kanter (1993, p. 276) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การจัดสรรทรัพยากร 2) การให้ข้อมูลข่าวสาร 3) การสนับสนุนจากองค์กร 4) การให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) เพิ่มความสามารถในการทำงาน 6) เพิ่มแรงจูงใจ 7) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 8) ลดความเครียด 9) ลดอัตราการลาออก และ 10) ความผูกพันต่อองค์กร

Tebbit (1993, pp. 18–23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ผลผลิตและการให้บริการ 2) การยอมรับความล้มเหลวเพื่อปรับปรุงองค์กร 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ความผูกพันในองค์กร 5) ความเชี่ยวชาญในงาน 6) การยอมรับนับถือ

Rice and Schneider (1994, pp. 43–54) กล่าวถึง องค์ประกอบ การทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู 3) การรับรู้ของครู 4) ความเชี่ยวชาญในการทำงานของครู และ 5) การทำงานเป็นทีม

Yueh–Yun (1994, p. 239) กล่าวถึง องค์ประกอบ การทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

Whitaker and Moses (1994, p. 55) กล่าวถึง องค์ประกอบ การทำงานของครู ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการทำงาน 2) การแสดงผลงานวิชาการ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) อำนาจควบคุมงานของตนเอง 5) อิสระในการทำงาน และ 6) การทำงานเป็นทีม

Short and Greer (1997, p. 184) กล่าวถึงองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) บรรยากาศการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ความเข้มแข็งขององค์กร 4) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร 5) การทำงานเป็นทีม 6) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและ 7) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Russell and Rinehart (1997, pp. 24–28) กล่าวถึงองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 4) อีสุระในการทำงานและ 5) ผลกระทบจากงาน

Klecker and Loadman (1998) กล่าวว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) การเคารพนับถือ 4) ความไว้วางใจและ 5) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Kanter (1997, pp. 10–13) กล่าวถึงองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) การได้รับการส่งเสริมวิชาชีพ 3) การได้รับรางวัลและรับรองความสามารถในการทำงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงาน 5) ความผูกพันต่อองค์กร และ 6) ความสามารถในตนเอง

Parsons and Cox (1998, pp. 89–99) กล่าวถึงองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถในตนเอง 2) การยอมรับตนเอง 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน 5) การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 6) การสนับสนุนช่วยเหลือกัน และ 7) การมีส่วนร่วมในงาน

Mouly, Smith and Sankarn (1999, p. 127) ได้สรุปองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาทักษะความสามารถ 3) ความรับผิดชอบร่วมกัน 4) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล 5) ความพึงพอใจในการทำงานและ 6) ข้อมูลย้อนกลับ

Mcshane and Glinow (2000, pp. 75–76) กล่าวถึงองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นของครู 2) ด้านความรู้ของครู 3) ด้านทักษะและประสบการณ์ของครู และ 5) ด้านอำนาจหน้าที่ของครู

Bogler & Somech (2004, pp. 277–289,) กล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจในการทำงานและ 3) ความผูกพันต่อวิชาชีพครู

สมจิต สงสาร (2552, หน้า 10–12) องค์ประกอบ การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีมและ 3) ความผูกพันต่อองค์กร และ 4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553, หน้า 9) องค์ประกอบ การเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความก้าวหน้าในงาน

อรุณ โคตรรวงษา (2553, หน้า 13) กล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) ความพึงพอใจในการทำงานและ 4) ความผูกพันต่อองค์กร

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 6) กล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงานการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) ความเป็นอิสระในการทำงาน

ประจักษ์ วงษ์ศรีวอ (2555, หน้า 6) กล่าวถึงองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง 4) การสร้างภาวะผู้นำและ 5) การทำงานเป็นทีม

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 12) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) การทำงานเป็นทีมและ 4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง ทั้งในระดับบุคคลที่ทีมงานและโรงเรียน

ปัญญา ศรีลาร์ักษ์ (2557, หน้า 38) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในตัวเองของครู 2) การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีของครู 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและและ 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 6) องค์ประกอบกำรเสริมสร้ำงพลัง อำนาจกำรทำงานของครู ประกอบด้วย 1) กำรได้รับอำนาจ 2) กำรได้รับโอกาส 3) กำรสร้ำงแรงจูงใจ 4) กำรสร้ำงภำวะผู้นำ 5) กำรสร้ำงทีม 6) กำรมีส่วนร่วมในกำร ตัดสินใจและ 7) ความกำรหน้ำในวิชาชีพอ

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบกำร เสริมสร้ำงพลังอำนาจกำรทำงานของครู ประกอบด้วย 1) กำรรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ความมีงพอใจในกำรทำงาน

ยุพิน ภูมิช่วง (2562, หน้า 6-7) กล่าวถึง องค์ประกอบกำรเสริมสร้ำง พลังอำนาจกำรทำงานของครู ประกอบด้วย 1) กำรมีส่วนร่วมในกำรตัดสินใจ 2) ความกำรหน้ำในวิชาชีพอสถานภาพ 3) กำรได้รับการยอมรับการรับรู้ 4) ความสามารถ ของตนเอง 5) ความมีอิสระดำนกำรสอนและ 6) ผลกระทบจากกำรทำงาน

จากกำรศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบ กำรเสริมสร้ำงพลังอำนาจกำรทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนักวิชาการ/ นักกำรศึกษา จำนวน 24 คน ผู้วิจัยทำกำรวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankarn (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมจิต สงสสาร (2552)	16. มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อรุณ โคตรรวงษา (2553)	18. จุไรรัตน์ เทมะะนุสิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอด (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วเมธีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีสารักษ์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเชา (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูมิซวง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	✓	-	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	17	70.83	✓
2. ความผูกพันต่อองค์กร	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓		✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	9	37.50	✓
3. แรงจูงใจในการทำงาน	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	4	16.66	
4. การจัดสรรทรัพยากร	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
5. การให้ข้อมูลข่าวสาร	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
6. การสนับสนุน	-	-	-	✓							✓														2	8.33	

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankam (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมจิต สงสาร (2552)	16. มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อุรุณ โคตรรงษา (2553)	18. จุไรรัตน์ เหมะภูสิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอด (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วเมธีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีลาภักย์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเชา (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูมิจวง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
7. การให้ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	2	8.33	
8. เพิ่มความสามารถใน การทำงาน	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
9. ลดความเครียด	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
10. ลดอัตราการลาออก	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
11. ผลผลิตและการ ให้บริการ	-	-	-		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankarn (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมเจต สงสาร (2552)	16. มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อรุณ โคตรรวงษา (2553)	18. จุไรรัตน์ เทมธุลิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอด (2555)	20. เฉลิมชัย แกมณีสัย (2556)	21. ปัญญา ศรีลาภักษ์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเช้า (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูมิซง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
12. การยอมรับความ ล้มเหลว	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
13. สัมพันธภาพระหว่าง บุคคล	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
14. ความเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
15. การยอมรับนับถือ	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	2	8.33	
16. การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	5	20.83	

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankam (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมเจต สงสาร (2552)	16. มนต์วรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อรุณ โคตรรวงษา (2553)	18. สุโรรัตน์ เหมะฐูลิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอ (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วเมธีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีสารักษ์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเช้า (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูมิซาง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสิน
17. การรับรู้ใน ความสามารถตนเอง	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	13	54.16	✓
18. การทำงานเป็นทีม	-	✓		-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓		✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	11	45.86	✓
19. โครงสร้างการทำงาน	-	✓		-	-	-	✓		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	12.50	
20. การแสดงผลงานวิชาการ	-	-		-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
21. อำนาจควบคุมงาน	-	-		-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	3	12.50	
22. อิสระในการทำงาน	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	4	16.66	
23. บรรยากาศการ	-	-		-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	3	12.50	

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankam (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมจิต สงสาร (2552)	16. มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อรุณ โคตรวงษา (2553)	18. จุไรรัตน์ เทมะธุสิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอด (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีลาภักย์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเชา (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูสิงห์วง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
24. ความเข้มแข็งขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
25. การกำหนดเป้าหมาย	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
26. ความก้าวหน้า	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	12.50	
27. การได้รับรางวัล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
28. การยอมรับตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
29. ความเชื่อมั่นในตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankam (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมจิต สงสาร (2552)	16. มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อรุณ โคตรวงษา (2553)	18. สุไรรัตน์ เทมะธุลิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอ (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีลาร์ภ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเซ้า (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูริชวง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
30. การพัฒนาทักษะ ความสามารถ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
31. ความรับผิดชอบ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
32. ข้อมูลย้อนกลับ	-	✓		-	-	-	-	-	-	-	-	✓		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
33. ความมุ่งหวังของครู	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
34. อำนาจหน้าที่ของครู	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-		✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	
35. ด้านทักษะและ ประสบการณ์ของครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.16	

ตาราง 6 (ต่อ)

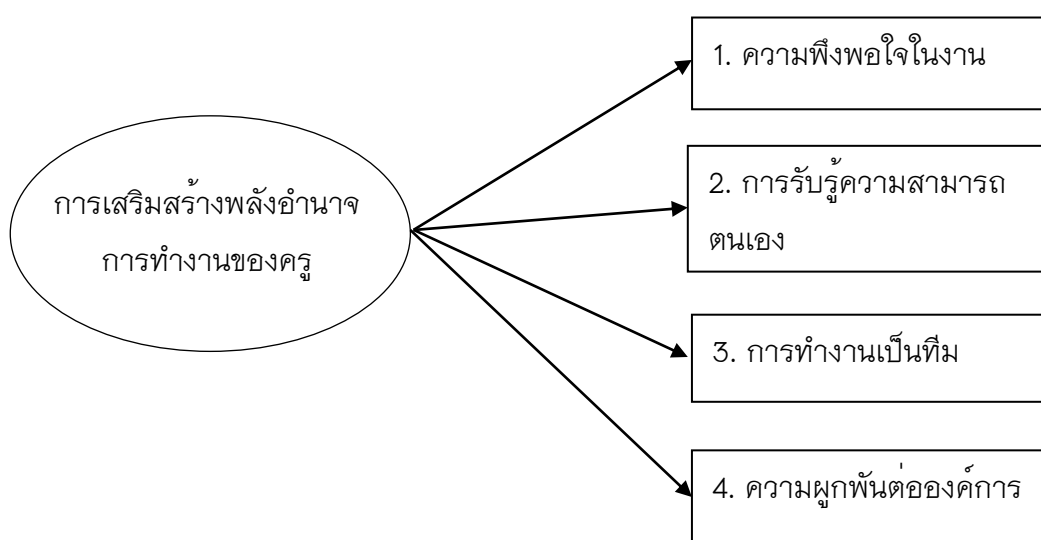
ปัจจัย การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankarn	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมจิต สงสาร (2552)	16. มนต์วรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อุรุณ โคตรรวงษา (2553)	18. จุไรรัตน์ เทมะธุลีสิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวิธ (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีสารักษ์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเชา (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูมิพิวง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
36. ความยืดหยุ่นผู้พัน ต่อองค์การ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
37. ความผูกพันต่อ วิชาชีพครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8.33	
38. ผลกระทบจาก การทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	4.16	
39. การได้รับโอกาส	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	2	8.33	
4.0 สถานภาพทางสังคม ที่ดีของครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	4.16		

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจุบัน การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงาน ของครู	นักวิชาการ/ นักการศึกษา																										
	การสร้างภาวะผู้นำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	4.16		
รวม	3	4	5	10	6	6	5	6	7	6	7	6	5	4	4	4	4	5	5	4	4	7	3	6			
	1. Theomas and Velthouse (1990)	2. Scott and Jaffe (1991)	3. Goens and Clover (1991)	4. Kanter (1993)	5. Tebbit (1993)	6. Rice and Schneider (1994)	7. Yueh – Yun (1994)	8. Whitaker and Moses (1994)	9. Short and Greer (1997)	10. Kanter (1997)	11. Parsons and Cox (1998)	12. Mouly, Smith and Sankam (1999)	13. Mcshane and Glinow (2000)	14. Bogler & Somech (2004)	15. สมจิต สงสาร (2552)	16. มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553)	17. อรุณ โคตรวงษา (2553)	18. สุไรรัตน์ เทมะธุลิน (2554)	19. ประจักษ์ วงษ์ศรีวอด (2555)	20. เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	21. ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557)	22. สถาพร ภูบาลเช้า (2559)	23. วรัญญา เรือนภาค (2560)	24. ยุพิน ภูมิสง (2562)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร

จากตาราง 6 ผู้วิจัยสรุป ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครู โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบตั้งแต่ความถี่ 9 ร้อยละ 37
ขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ เรียงลำดับ
มากไปหาน้อย ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. ความพึงพอใจในการทำงาน | ความถี่เท่ากับ 17 |
| 2. การรับรู้ในความสามารถตนเอง | ความถี่เท่ากับ 13 |
| 3. การทำงานเป็นทีม | ความถี่เท่ากับ 11 |
| 4. ความผูกพันต่อองค์กร | ความถี่เท่ากับ 9 |



สรุปได้ว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มี 4 ด้าน
ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) การรับรู้ในความสามารถตนเอง
3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน
นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ความพึงพอใจในการทำงาน
มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ความสำคัญ
ความพึงพอใจในการทำงาน และ แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจ ซึ่งมีรายละเอียด นำเสนอ
ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมาย

ความพึงพอใจในการทำงาน ไว้เช่น Gilmer (1966, p. 80) กล่าวไว้ว่า ความพอใจในการทำงานของครู เป็นทัศนคติและความรู้ที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานแล้ว เกิดเป็นความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน Good (1973, p. 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ครูจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำ เมื่อการทำงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของตนเองและทัศนะของ Wolmam (1988, p. 88) กล่าวไว้ว่าความหมายของความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และความต้องการของสถานศึกษาและในทัศนะของ Kotler (2006, p. 160) กล่าวไว้ว่าความหมายของความพอใจในการทำงาน เป็นระดับการทำงานของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีการรับรู้ ความคาดหวังต่อการทำงานจนเกิดความพึงพอใจ สำหรับทัศนะของ เพิ่มศักดิ์ เหมพรหม (2552, หน้า 27) กล่าวไว้ว่าความหมายของความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกกในการทำงานของครู ในการปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจการทำงานของครูซึ่งผลจากการรับรู้ส่งผลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร อนันต์ ลีตะปุระ (2552, หน้า 15)) กล่าวไว้ว่าความหมายของความพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานครูและคุณภาพการศึกษาทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จจนเกิดความพึงพอใจ เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2553, หน้า 11) กล่าวไว้ว่าความหมายของความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทัศนคติเชิงบวกของครูที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกที่ดีและมีเกิดความประทับใจจนเกิดความพึงพอใจ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากทัศนคติในการทำงานของครูที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวกจนสำเร็จและได้รับการยกย่อง ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์ (2557, หน้า 14) กล่าวไว้ว่าความหมายของความพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีเจตคติต่อการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจจนทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทัศนะของ สุทธิพร มรรคโพลี (2557, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือการตอบสนองการทำงานของครูทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกจนเกิดเป็นความพึงพอใจของบุคคลากร

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาความรู้สึกทัศนคติของครูที่มีความสุขต่อการทำงานได้รับการตอบสนอง ความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง และเต็มใจในการทำงานของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของตนเองและสถานศึกษาและ สรียา บุญธรรม (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่ปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจจนเกิดเป็นความพึงพอใจที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและ พัทฒน์ มีเถื่อน (2562, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด สามารถตอบสนอง ความต้องการของตนเองจนเกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก ในทางที่ดีของครูที่มีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทำงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ ซึ่งมีความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงาน ที่ถูกใจ โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจการทำงาน ของครู

1.2 ความสำคัญความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญความพึงพอใจ ในการทำงานไว้ เช่น ตรียาภรณ์ สำเลิศรัมย์ (2556, หน้า 15-20) ได้ให้ความสำคัญของ ความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ดังนี้ 1 เป็นการรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูทำให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของครูความพึงพอใจในการทำงานทำให้ครูมีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานลดปัญหาเรื่องการขาดงานการรายงานการมาทำงานสายและขาด ความรับผิดชอบที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของ การทำงานของครูทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาและยังให้ความสำคัญในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน ความพึงพอใจเป็น การแสดงออกของการทำงานของครูทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนยิ่งขึ้นและ ในส่วนของ ภาคณัฐ สวัสดิวิศิษฏ์ (2557, หน้า 19-20) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ

ในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและยังตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น

1.3 แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจใน การทำงานของ แนวคิด ทฤษฎีความต้องการของ Maslow แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg และแนวคิด ทฤษฎีของ Douglas McGregor ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีของ Maslow ใ้ว่ามนุษย์มีความต้องการครบถ้วน ตามมาตรฐาน จะทำให้มนุษย์มีความสุขความต้องการเหล่านี้ประกอบด้วย 5 ลำดับ ขึ้นทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ 1) มนุษย์ มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความ ต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ ของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น จากความต้องการต่ำไปหาสูง ตามลำดับ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะ ติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน จากต่ำไปหาสูง ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการ ในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการ ทางเพศ ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิ เสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะ ทางสังคม ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Security Needs) เป็นความ ต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีเพื่อนพรวรรพ การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศได้รับการยกย่อง

ทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และความต้องการในด้านสถานภาพ ชั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการชั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หรือตามความคาดหวังของตน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow นี้ สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ กล่าวคือความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

1.3.2 แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยทาง Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory of Motivation) ระบุว่า Herzberg ได้ทำการศึกษา ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะและขอบเขตของงาน (Working Performance) เป็นงานที่มีความสนใจและท้าทายในการทำงานที่ตรงกับความถนัดหรือตรงกับความรู้สึที่จบ การศึกษามา ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน โดยสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง ผลสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและให้อำนาจอย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมอย่างเข้มงวดจนขาดอิสระในการทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยและการแสดงความยินดีภายในองค์กร รวมทั้ง การได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของ

การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น 2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องให้มีขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายในการบริหารงานขององค์กรจะต้องมีความชัดเจน มีการวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่เป็นรูปธรรม มีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อพนักงานทุกคน การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ตลอดจนการควบคุมความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Relationships With Peers) หมายถึง การติดต่อปฏิสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการงาน ค่าตอบแทน (Income) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับควรจะเหมาะสมกับงานที่ทำ ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการช่วยเหลือบุตร สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานของตนเอง และความมั่นคงขององค์กร อันจะทำให้บุคคลมีความยั่งยืนในอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง การถ่ายเทของอากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความทันสมัยของอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการ อย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิซเบิร์ก เน้นให้เกิดการตระหนักในการทำงาน

1.3.3 ทฤษฎีนี้เป็นผลงานของ Douglas McGregor (1960, pp. 33–48) เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่า มีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้ 1) คนโดยทั่ว ๆ ไป ไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงจะทำได้ทันที เพื่อตนจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน โดยทั่ว ๆ ไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง และ ทฤษฎี Y เป็นแนวทางสมัยใหม่ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้ทำงานที่ชอบ ร่วมทำงานกับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้ การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษใด ๆ ไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่เขาชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานของเขาเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพอใจ และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การที่กล่าวว่าคนชอบขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวเองนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนที่อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะเห็นได้ว่า

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานในการทำงานของบุคคลากนที่มีแนวคิดการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

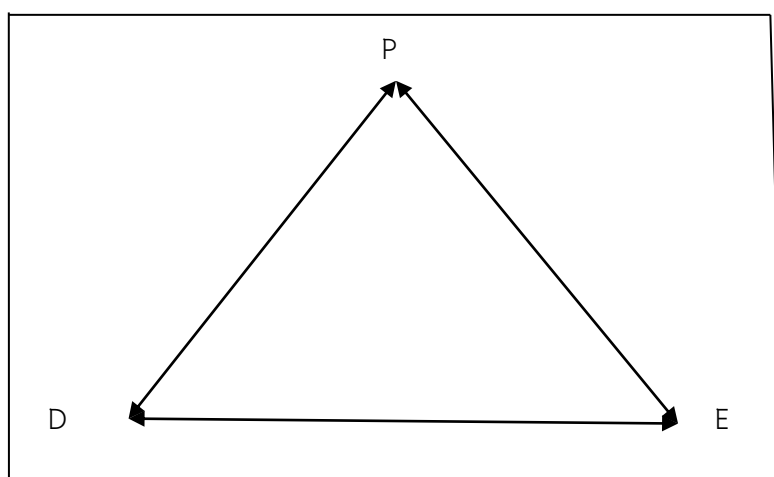
จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า จากแนวความคิดทั้ง 3 ทฤษฎี ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการทางสังคมนั้น อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการตาม ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยกระตุ้นของเฮอริชเบอร์ก ส่วนทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์นั้น อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ และปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก และทฤษฎี X ก็อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ และปัจจัยกระตุ้นของเฮอริชเบอร์ก

2. การรับรู้ความสามารถตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง มีเนื้อหาประกอบด้วย ซึ่งมีรายละเอียด นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง

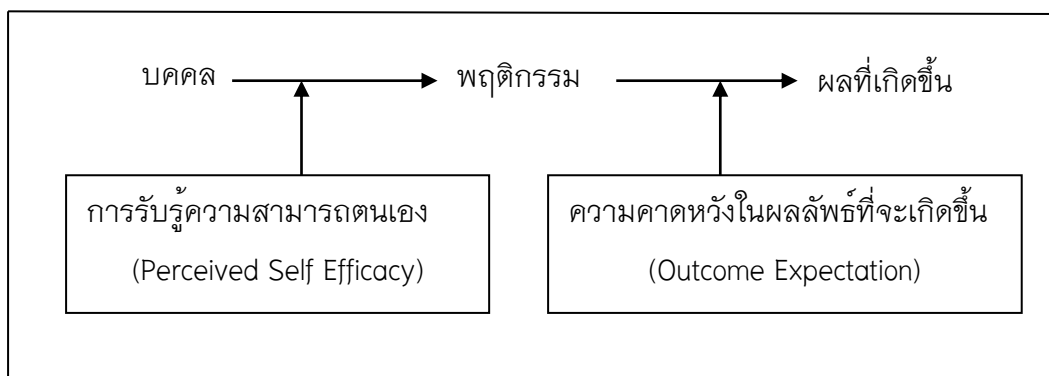
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (ภาสิต ศิริเทศ, 2562, หน้า 60-62 อ้างถึงใน Bandura, 1997, pp. 193-194) ได้ถูกพัฒนาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาทางของสังคมเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาเทคนิคการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งทฤษฎีดังกล่าว เป็นของนักจิตวิทยาชาวแคนาดา Bandura (1997) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่อของบุคคลเรื่องความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนสามารถช่วยตนเองได้ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลปฏิบัติตนเองอย่างถูกต้อง มีพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์เพื่อวิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าเพื่อมาเสริมแรงให้เงื่อนไขนั้นคงอยู่พฤติกรรมการเรียนรู้ เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย พันธุกรรมสภาพแวดล้อมของสังคม ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลผสมผสานกับบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองและคาดหวังในผลลัพธ์การปฏิบัติแล้วก็แสดงพฤติกรรมนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หากแต่มีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วยและรวมของปัจจัยบุคคลนั้นจะต้องรวมกันถึงกำหนดซึ่งกันและกันกับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่า Reciprocal Determinism ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุซึ่งกันและกัน

ที่มา : Bandura (1997, pp. 193-194)

จากภาพประกอบ 6 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ B หมายถึง พฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งของ P หมายถึง องค์ประกอบของบุคคล E หมายถึง องค์ประกอบของ สิ่งแวดล้อมที่ทำหน้าที่ซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกันบางปัจจัยอาจจะมีอิทธิพลมากกว่า อีกปัจจัยและอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมกันแต่อาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น จากแนวคิดการรับรู้ความสามารถตนเอง ประกอบด้วยความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลของการ กระทำโดยมีการทดสอบทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเองโดยมีสมมติฐานของทฤษฎีคือ ถ้าบุคคลมีการรับรู้หรือมีความเชื่อในความสามารถตัวเองสูงและเมื่อทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ ตามที่คาดหวังบุคคลนั้นจะมีแนวโน้มจะปฏิบัติดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง
กับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
ที่มา : ภาสิต ศิริเทศ, หน้า 61 อ้างถึงใน Bandura
(1997, pp. 193-194)

จากภาพประกอบ 7 พบว่า โครงสร้างของทฤษฎีแสดงให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญตั้งนี้การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นการตัดสินความสามารถของผู้เรียนว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใดมีความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตความเชื่อในความสามารถของตนพิจารณาได้จากความรู้สึกความคิดแรงจูงใจและพฤติกรรมส่วนความคาดหวังของผลลัพธ์เป็นความเชื่อบุคคลที่ประเมินพฤติกรรมเฉพาะที่จะปฏิบัติงานอันนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ความคาดหวังในสิ่งที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ได้กระทำซึ่งองค์ประกอบทั้งสอง

ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังผลลัพธ์ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ หากบุคคลมีความรอบรู้ความสามารถตนเองและมี ความคาดหวังของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นที่จะเกิดขึ้นสูงทั้งสองด้านจะทำให้บุคคลนั้นมี แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างแน่นอนแต่ถ้ามีเพียงด้านใดสูงหรือต่ำบุคคลนั้นมี แนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าวประกอบ

ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

การรับรู้

ความสามารถ

ตนเอง

	สูง	ต่ำ
สูง	แนวโน้มที่จะทำแน่นอน	แนวโน้มที่จะไม่ทำ
ต่ำ	แนวโน้มที่จะไม่ทำ	แนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองและ ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
ที่มา : ภาสิต ศิริเทศ, หน้า 62 อ้างถึงใน Bandura (1997, pp. 193-194)

2.2 การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไว้เช่น Evans, (1989, p. 58) กล่าวถึงการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง มี 4 วิธี ได้แก่ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากประสบการณ์ โดยตรง เพื่อความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง การใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการการใช้ตัวแบบ (Modeling) การแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ก็จะทำให้ ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าเขาพยายามจริง และไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำ ได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้ผู้ดูตัวแบบที่มี ลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่า บุคคลนั้นมีความสามารถ ที่จะประสบความสำเร็จได้

วิธีการดังกล่าวนั้นค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไป และการกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพที่ถูกรบกวน ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล และความเครียดขึ้นอยู่กับกระตุ้นทางสรีระ การกระตุ้นที่รุนแรงทำให้การกระทำไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จ

2.3 การประเมินระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระดับการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง มี 3 ระดับ ดังนี้ (ประวิทย์ สิมมาทัน, 2562, หน้า 69-78) ระดับประเมินว่าบุคคล มีความสามารถในการปฏิบัติงานขอให้ประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดระดับความยากและความซับซ้อนต่าง ๆ โดยข้อคำถามจะมีลักษณะของการถามถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ยากกว่าที่จะเพิ่มขึ้นได้มากหรือน้อยซึ่งการประเมินเป็นช่วงคะแนนหรือมาตราส่วนระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ทั้งหมด ระดับการประเมินความยากเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมลงมาโดยข้อคำถามมีลักษณะการถามถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ยากเพิ่มขึ้นว่าจะทำได้หรือไม่ซึ่งการประเมินเป็น การประเมินมาตราส่วน 2 ระดับ เช่น ใช่/ ไม่ใช่ ได้/ ไม่ได้ ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นสัดส่วนของคำตอบเชิงบวกใช้ได้ ตอบคำถามทั้งหมด และการประเมินแบบผสม เป็นรูปแบบการประเมินที่มีการผสม 2 รูปแบบ คือ ประเมินระดับความมั่นใจของบุคคลและระดับความยากของงานและรูปแบบการคำนวณมี 2 ลักษณะ ดังนี้ การนำผลคะแนนประเมินระดับความมั่นใจของบุคคลที่มีลักษณะเป็นช่วงคะแนนมาแปลงเป็นค่าที่มีค่าตั้งไว้แล้ว นำมารวมคะแนนที่ได้จากแบบประเมินระดับความยากที่มีลักษณะสัดส่วนของคำตอบเชิงบวกใช้ได้ต่อข้อคำถามทั้งหมดที่มีค่าได้ตั้งแต่ 0 ถึง 1 คะแนน และการใช้คะแนนดิบจากการประเมินระดับความมั่นใจของบุคคลรวมกับคะแนนที่ได้จากการประเมินระดับความยากโดยตรง ระดับการประเมินด้วยคำถามเดียว เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ข้อคำถามเพียง 1 ข้อในการประเมินรับรู้ความสามารถของตนเองลักษณะการให้คะแนนเป็นช่วงคะแนนแต่การประเมินในลักษณะนี้อาจจะมีความคลาดเคลื่อนได้ง่ายเนื่องจากผู้ประเมินอ่านตีความมั่นใจไปเป็นความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นรูปแบบการประเมินที่ได้รับความนิยมในการใช้ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุดจะเป็นรูปแบบที่วัดความมั่นใจของบุคคลในการปฏิบัติงานที่มีระดับความยากหรือซับซ้อนของงานในแต่ละกิจกรรมการประเมินในช่วงคะแนนหรือมาตรฐานหรือมาตราส่วนรูปแบบประเมินระดับความยากของงานประเมินในรูปแบบของมาตราส่วน 2 ระดับใช้รูปแบบข้อคำถามใน

เชิงบวกใช้ได้และแบบประเมินด้วยข้อคำถามเดียวการประเมินแบบนี้อาจมีความคลาดเคลื่อนสูงโดยที่ผู้ประเมินอาจเข้าใจว่าเป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการประเมินบุคคล ระดับการประเมินความยากและระดับการประเมินแบบผสมเพื่อตรวจสอบการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของครู

3. การทำงานเป็นทีม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายของการทำงานเป็นทีม ความสำคัญการทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียด นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้เช่น Johnson and Johnson (1991, p. 16) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการวางแผน มีการวิเคราะห์ข้อมูล การทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพโดยการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกด้วย Johnson and Frank (1991, p. 435) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์กัน มารวมตัวกันและมีการมอบหมายงานเป็นกลุ่มโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีความถนัด มีบทบาทพึ่งพาอาศัยกันและทราบว่าจะใช้ความสามารถของแต่ละคนกันอย่างไรเพื่อรวมพลังกันนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย Spector (2006, p. 310) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มทำงานที่เรียกว่าทีม เพื่อให้การทำงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน สันทัต ศิวนิช (2554) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรรวมกันปฏิบัติงานมีความพึงพอใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กานตันสิน คงศักดิ์ (2554, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมของสมาชิกร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จนทำให้เกิดสำเร็จในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน จิณห์ระพีร์ พุ่มสงวน (2556, หน้า 12-15) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การควบคุมระบบการทำงานของครูภายในสถานศึกษา

โดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ชวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรครูเพื่อทำงานร่วมกัน พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมงานทุกกลุ่มอาจจะไม่เป็นที่งานเสมอไป เนื่องจากจากทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ และทัศนะของ วรทยา ไชยทองกูร (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การรวมกันทำงานของบุคลากรครู โดยมีเป้าหมายในความสำเร็จร่วมกัน ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 7-8) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันมีการติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ การประสานงานและการสนับสนุนจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรเป็นกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น แก้ไข ปรับปรุง รับผิดชอบร่วมกันและสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและส่งผลสำเร็จในการทำงานของครู

3.2 ความสำคัญการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้เช่น Blake and Mouton (1995, p. 166) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การรวบรวมทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความชำนาญงาน ความถนัดของแต่ละบุคคล จนทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาาร่วมกันเป็นทีมและยังช่วยบุคลากรสมาชิกได้รับความรัก การยอมรับซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตของการทำงาน ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, หน้า 70-75) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ความรับผิดชอบของบุคลากรครูแต่บุคคลต้องชัดเจน มีความเข้าใจกัน มีความยืดหยุ่นเวลาทำงาน มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันและบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่ดี กฎ ระเบียบ มาตรฐาน และทุกคนเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ และทัศนะของ เรณู เชื้อสะอาด (2552, หน้า 30-35) กล่าวไว้ว่า

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ มีการช่วยเหลือผลักดันการทำงานของครูไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยกันผลักดันในส่วนของตน การได้รับการสนับสนุน มีคนยอมรับในความสามารถและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและทัศนคติของ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557, หน้า 45) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน สมาชิกมีความเปิดเผย จริงใจและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา สมาชิกมีการสนับสนุนและไว้วางใจกัน สมาชิกมีความร่วมมือและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ กลุ่มมีกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการทำงานที่เหมาะสม ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาตนเองของสมาชิกและทัศนคติของ คักดา คำใส (2557, หน้า 31-32 อ้างถึงใน กรกนก ทิพรส, 2546, หน้า 63-64) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความไว้วางใจ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของทีมงาน เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทำงานของทีมที่ดีขึ้น มีการเปิดเผยความจริงใจ เมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ไข เสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น มีข้อมูลย้อนกลับ มีความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ แก่องค์กร มีสนับสนุนการเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและข่าวสารรวมทั้งการให้เกียรติซึ่งกันและกันเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในส่วนของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 7-8) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ ช่วยเหลือบุคลากรครูทำงานจนสำเร็จและมีปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกที่เกี่ยวข้องและมีความพร้อมจะทำงานให้สำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กร ให้ประสบความสำเร็จโดยที่บุคลากรรวมตัวกันปฏิบัติงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นร่วมกัน มีความสามัคคีซึ่งกันและกัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การทำงานของครูบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ไว้เช่น Lasson and Lafasto (1989, p. 434) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ เป้าหมายชัดเจน โครงสร้าง สมาชิกทีมมีความสามารถ ความผูกพัน บรรยากาศ มาตรฐาน สนับสนุนและผู้นำ Tappen (1995, p. 13) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกันและความ

ไว้วางใจ Romng (1996, p. 74) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 251-253) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ แรงจูงใจ ทักษะในการทำงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจและการประชุมของทีม บรรณาภาศและวัฒนธรรมองค์กร ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556, หน้า 7-8) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 6)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ความรับผิดชอบ การพัฒนา การปรับปรุง แก้ไข การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3.4 กระบวนการสร้างการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างการทำงานเป็นทีม ไว้ เช่น Beer (1980, p. 56) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เริ่มปฏิบัติการ เป็นการเชิญทีมงานให้มาร่วมพบปะปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหา วัตถุประสงค์ที่จะให้สมาชิกทีมงานและวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการแก้ปัญหาและเป็นการละลายพฤติกรรม ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การเผชิญกับข้อมูลหลังจากที่ได้รับข้อมูลแล้ว ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนการปฏิบัติการ และขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมทำงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม Woodcock (1989, pp. 234-235) ได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความคุ้นเคย ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์และตั้งเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3 การต่อรองเพื่อความยิ่งใหญ่ ขั้นตอนที่ 4 การรับฟังพร้อมกันที่จะเปลี่ยนแปลงและขั้นตอนที่ 5 ความสามัคคีกลมเกลียวและในทัศนะของ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า กระบวนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม มี 5 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหาในสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
 ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการ ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงานในสถานศึกษา และขั้นตอน
 ที่ 5 การประเมินผลลัพธ์

4. ความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อ
 องค์การ มีเนื้อหาประกอบด้วย ความหมายความผูกพันต่อองค์การ ความสำคัญความ
 ผูกพันต่อองค์การและองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีรายละเอียด นำเสนอ
 ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายความผูกพันต่อ
 องค์การ ไว้เช่น Sheldon (1979, pp. 143-150) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ
 หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติในผู้ปฏิบัติงานที่มีการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การและมี
 การประเมินในองค์การในทางบวก มีการใช้ความพยายามในการทำงานของบุคลากร
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา Mowday & et al, (1982, pp. 224-247)
 กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกของบุคลากรครูที่มากกว่าความ
 จงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคลากรครู
 เต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น Steers (1985, p. 46) ได้
 ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ
 องค์การ และมีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การและความปรารถนา
 ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นตลอดไปเพื่อเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ

ในส่วนของ Muchinsky (1993, p. 283) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อ
 องค์การ หมายถึง ระดับของความผูกพันต่อองค์การจะมากขึ้นอยู่กับความรู้สึกของ
 การเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การเพื่อการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
 และการประเมินองค์กรในทางที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ Schalk and Freese (1997, p. 109)
 ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรที่จะ
 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ Hewitt Associates
 (2004, p. 53) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การ หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่มี
 ต่อสถานศึกษาพร้อมที่จะทุ่มเท อุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จของ

องค์การ วิทยุทิพย์ วิทยุวิทยุชยอนันต์ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อโครงการที่ตนปฏิบัติงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอด้วยความเต็มใจเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีซื่อสัตย์และมีความผูกพันต่อองค์การ จิตติมา พุดประเสริฐ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การ หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเต็มใจ ทุ่มเทพลังแรงใจในการทำงานให้กับองค์การบรรลุเป้าหมาย โสเมย์สิริมูลทองทิพย์ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรครูที่มีความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพในองค์กรและทัศนะของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อองค์การโดยการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การพูด ความคิด ความจงรักภักดีดี ความภาคภูมิใจและเป็นกำลังสำคัญต่อองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรครูที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท พลังแรงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในองค์การ มีความจงรักภักดีดี และมีความภาคภูมิใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

4.2 ความสำคัญความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์การ ไว้เช่น Sheldon (1979, pp. 46-56) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จขององค์การ บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมกับองค์กรของตน บุคลากรมีความหวังใฝ่ในอนาคตขององค์การ บุคลากรมีการป้องกันชื่อเสียงขององค์การและบุคลากรมีความต้องการที่จะดำรง รักษาการเป็นสมาชิกในองค์กร Steer and Porter (1996, pp. 425-450) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้ 1) การมีความเห็นพ้องร่วมกันในองค์กรของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงานของคุณ 2) บุคลากรครูมีความเชื่อมั่นในองค์การ มีการจัดการขององค์การที่มีความยุติธรรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและ

พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น 3) บุคลากรแสดงออกอย่างความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน 4) บุคลากรทุกคนเข้าส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) บุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน 6) บุคลากรการแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์กร 7) บุคลากรการมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม และทัศนะของ วรธนา อวรณ์ (2557, หน้า 25-26) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเกิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้องได้แสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความเชื่อ ค่านิยม ความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และในส่วนของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันและคงอยู่ขององค์กรจนเกิดประสิทธิผล โดยที่บุคลากรมีแรงผลักดันทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อจะนำพาไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีค่านิยม มีความเชื่อมั่น มีความยุติธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มีความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร มีความจงรักภักดีและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น และมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4.3 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ไว้เช่น Buchanan (1974, pp. 533-546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมและ 3) ความจงรักภักดี Allen and Mayer (1990, pp. 710-720) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) ความพึงพอใจในอาชีพ 3) การพึ่งพาองค์กร และ 4) การตัดสินใจ Cherrington (1994, p. 296) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ลักษณะของงาน 2) ลักษณะขององค์กรและ

3) ลักษณะของประสบการณ์และในส่วนทัศนคติของ Hewitt Associates (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ 2) การลักษณะการทำงานงาน 3) ค่าตอบแทน 4) คุณภาพชีวิต 5) โอกาสที่จะได้รับและ 6) ความสัมพันธ์ในองค์การ โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น 2) การยอมรับเป้าหมาย 3) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและ 4) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ และทัศนคติของ วรธนา อารวณ (2557, หน้า 43) กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย 2) ค่านิยมขององค์การ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามเพื่อองค์การและความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ขณะที่ จิรภา อินจันทร์สุข (2560, หน้า 24) กล่าวถึง องค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 5) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและ 6) ด้านความพึงพอใจในองค์การ

สำหรับทัศนคติของ จันทร์จิรา วงษ์ชัยบุตร (2560, หน้า 824) กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน 2) ความผูกพันต่อวิชาชีพ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและ 4) ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในส่วนทัศนคติของราตรี ชินหัวดวง (2560, หน้า 86) กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ความเชื่อ 2) ความเต็มใจและความเป็นสมาชิกภาพ ศุภชัย วิบูลย์อรรรถกร (2560, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสำเร็จของงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ 4) ความรับผิดชอบต่อองค์การและทัศนคติของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น 2) การยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่น 2) การยอมรับเป้าหมาย 3) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และ 4) ความสำเร็จของงาน 5) มีความก้าวหน้า และ 6) มีความพึงพอใจในการำงาน

3. แนวคิด ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น Structural Equation Model : SEM โดยใช้โมเดลลิสเรล Linear Structural Relationship Model : LISREL Program ซึ่งมีเนื้อหาที่สำคัญ ประกอบด้วย ความเป็นมาของโมเดลสมการโครงสร้าง ความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง และขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความเป็นมาของโมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 ได้มีนักวิจัยทางด้านสังคมวิทยา เช่น Blalock (1972, p. 457) Duncan (1970, pp. 55-78) Alwin (1968) Hauser (1971, pp. 312-339) ได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ เป็นต้นแบบรายการวิเคราะห์อิทธิพลในปัจจุบันได้มีการศึกษาต่อยอดการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ในปี ค.ศ. 1904 Spearman เป็นคนแรกที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรโครงสร้าง มีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งเป็นที่มาของการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งสองแบบเข้าด้วยกันจนกลายมาเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหมู่นักวิจัย นักประเมินและวัดผล ได้แก่ โปรแกรม Mplus โดย Linda and Bengt ซึ่งเป็นผู้พัฒนา ในปี ค.ศ. 2001-2010 ได้มีการพัฒนามาถึง Version 7.14 สามารถวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้หลากหลาย เช่น Exploratory Factor Analysis, Structural Equation Modeling, Item Response Theory, Latent Class Analysis, Survival Analysis, Bayesian Analysis, Latent Growth Modeling, Multilevel Analysis, เป็นต้น เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (Latent Variable) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 1-4)

ปัจจุบันทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยรู้จัก SEM กันในชื่อ Linear Structural Relationship : LISREL เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่นักวิจัยนำมาใช้เพื่อเป็นการเรียนการสอนและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของการวิจัยที่ประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีชื่อเรียกว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและยังมีนักวิชาการของประเทศไทยได้เขียนตำราการเรียนการสอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างปี พ.ศ. 2527-2547 ซึ่งนักวิจัยระดับบัณฑิตวิทยาลัยนิยมเรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง SEM

ในชื่อของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น LISREL กันเป็นที่แพร่หลายมาจนถึงปัจจุบัน

3.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งสัญลักษณ์แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ สัญลักษณ์ที่ใช้ตัวแปร สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความสัมพันธ์และสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความคลาดเคลื่อน มีรายละเอียด ดังนี้

หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables)

หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent variables)

→ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ

↪ หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำสัญลักษณ์เหล่านี้มาเขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดัง

→ แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง หรือสัญลักษณ์ขององค์ประกอบ

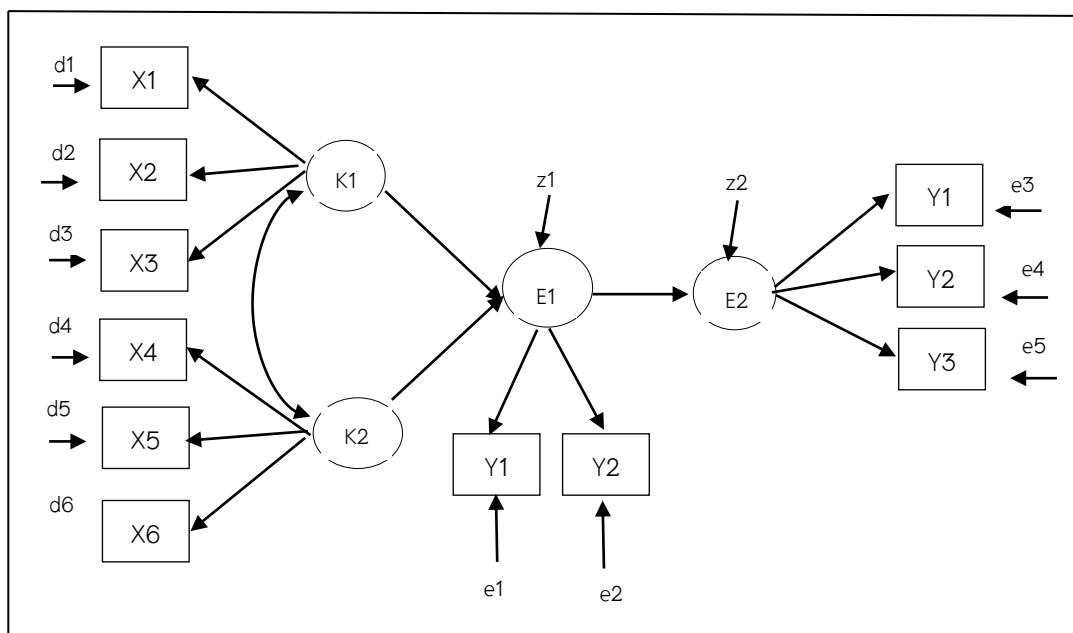
→ แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบหนึ่งบนอีกองค์ประกอบหนึ่ง หรือ สัญลักษณ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

→ แทน ความคลาดเคลื่อนของการตัวแปรสังเกตได้

↪ แทน ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์องค์ประกอบ

ลักษณะของโมเดลสมการโครงสร้าง

ลักษณะของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปร ความสัมพันธ์และความคลาดเคลื่อน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 ลักษณะสัญลักษณ์ของโมเดลสมการโครงสร้าง

จากภาพประกอบ 9 สามารถอธิบายตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้และความคลาดเคลื่อนของโมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.1 ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ได้แก่ K1 และ K2) ใช้สัญลักษณ์ K หรือ ξ (อ่านว่า KSI)
 - 1.2 ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ได้แก่ E1 และ E2) ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η (อ่านว่า ETA)
2. ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 2.1 ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X
 - 2.2 ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y
3. ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ (อ่านว่า DELTA) ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ ϵ (อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ (อ่านว่า ZETA)

ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวคือ K1 และ K2

ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ E1 และ E2

ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก 6 ตัว คือ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 โดยที่

X1 X2 และ X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K1

X4 X5 และ X6 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K2

ตัวแปรสังเกตได้ภายใน 5 ตัว คือ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 โดยที่

Y1 Y2 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E1

Y3 Y4 และ Y5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E2

คลาดเคลื่อน d_1 d_2 d_3 d_4 d_5 และ d_6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 ตามลำดับ

e_1 e_2 e_3 e_4 และ e_5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 ตามลำดับ

z_1 และ z_2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E1 และ E2 ตามลำดับ

3.3 โมเดลหลักของโมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือโมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ดังนี้

1. โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิดคือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลองค์ประกอบของ K1 และ K2 และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายในคือ โมเดลองค์ประกอบของ E1 และ E2

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง โมเดลโครงสร้างคือโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่าง K1 K2 กับ E1 และ E1 กับ E2 ซึ่งในโปรแกรมลิสเรล มีค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลจะแสดงในรูปเมทริกซ์ ดังนี้

ชื่อเมทริกซ์	สัญลักษณ์กรีก	สัญลักษณ์ในภาษาลิสเรล	ขนาด
Lambda-X	Λ_x	LX	NX x NK
Lambda-Y	Λ_y	LY	NY x NE
Gamma	Γ	GA	NE x NK
Beta	B	BE	NE x NE
Phi	Φ	PH	NK x NK
Psi	ψ	PS	NE x NE
Theta-Delta	Θ_δ	TD	NX x NX
Theta-Epsilon	Θ_ϵ	TE	NY x NY
Theta-Delta-Epsilon	$\Theta_{\delta\epsilon}$	TH	NX x NY

- เมื่อ NX แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ภายนอก
 NY แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ภายใน
 NK แทนจำนวนตัวแปรแฝงภายนอก
 NE แทนจำนวนตัวแปรแฝงภายใน
 X แทนเวกเตอร์ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก X
 Y แทนเวกเตอร์ตัวแปรสังเกตได้ภายใน Y
 ξ แทนเวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก K
 η แทนเวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน E
 δ แทนเวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน d ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ X
 ϵ แทนเวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน e ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y
 ζ แทนเวกเตอร์ความคลาดเคลื่อน z ของตัวแปร E
 Λ_x แทนเมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ X บน K
 Λ_y แทนเมทริกซ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของ Y บน E
 Γ แทนเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก K ไป E
 B แทนเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่าง E ไป E

Φ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร
ภายนอก K

Ψ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน z

Θ_δ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน d

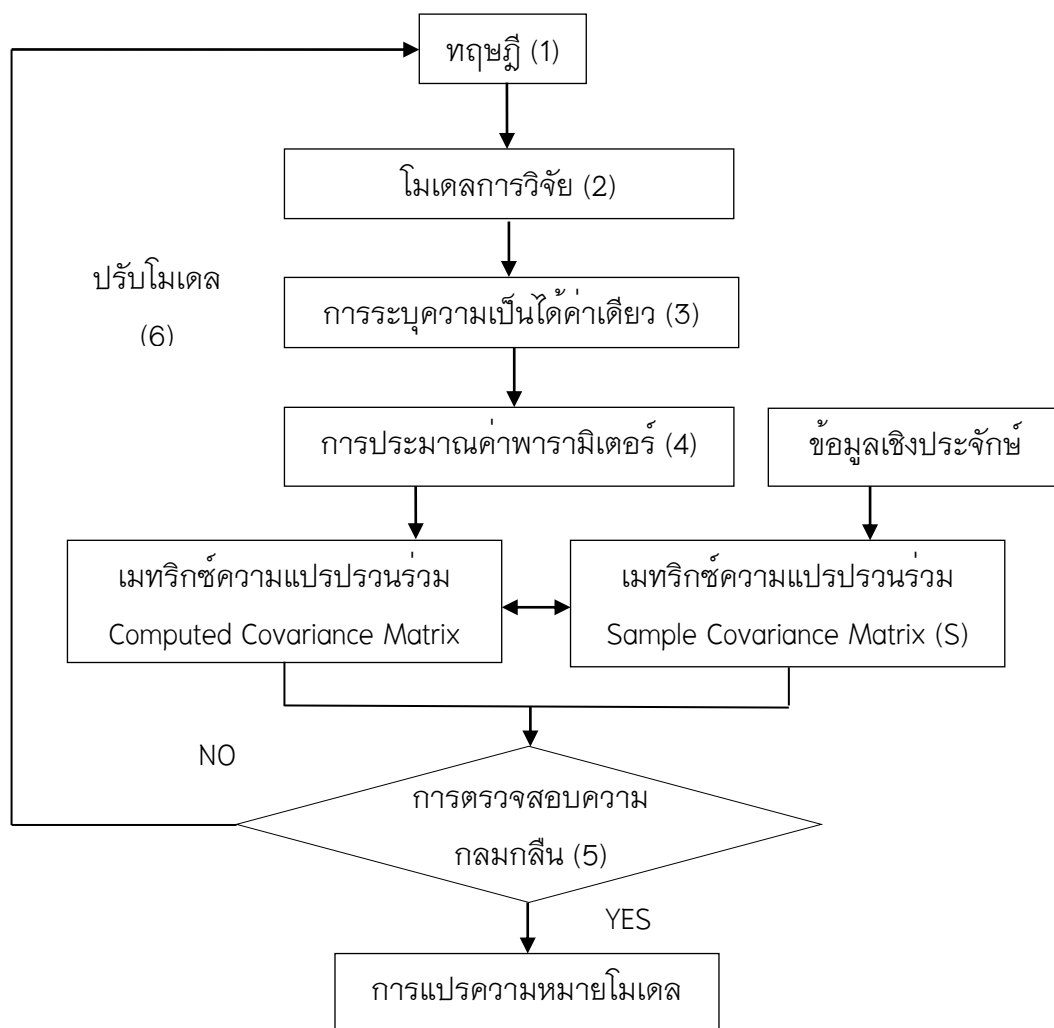
Θ_ε แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่าง
ความคลาดเคลื่อน e

$\Theta_{\delta\varepsilon}$ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อน d
กับ e

3.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างมี 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่

- 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย
- ขั้นตอนที่ 3 การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล ขั้นตอนที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ ขั้นตอนที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน ซึ่งมีรายละเอียดการนำเสนอ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

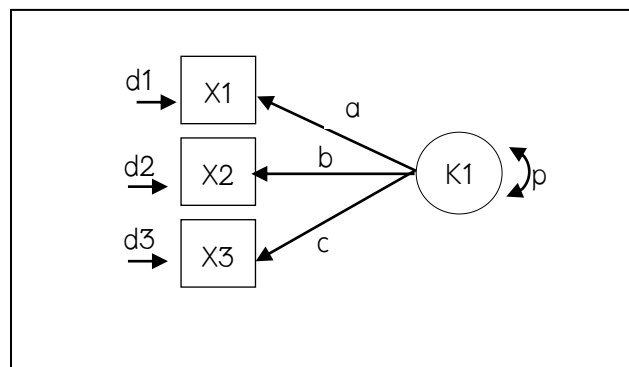
จากภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา นอกจากจะทำให้นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบความคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ ดวยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

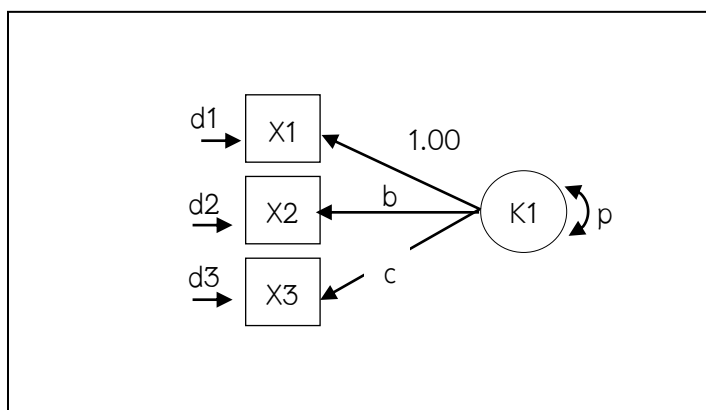
1. ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์
2. ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น 0 (Fit Perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value
3. ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลและรายงานค่า SE และ t -value
4. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ตรวจสอบแล้วรายงานให้ผู้วิจัยทราบเพื่อให้เข้าใจเรื่องนี้ได้ดีขึ้นขอให้พิจารณาตัวอย่างต่อไปนี้



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเดี่ยว

จากภาพประกอบ 11 เป็นโมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเดี่ยวที่มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ($n = 3$) ในโมเดลนี้ต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ 7 ค่า ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ a b และ c ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน d_1 d_2 และ d_3 และค่าความแปรปรวน p ของตัวแปรแฝง k ค่า $n(n+1)/2$ คือ $3(3+1)/2$ เท่ากับ 6 การวิเคราะห์ครั้งนี้จึงมีภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

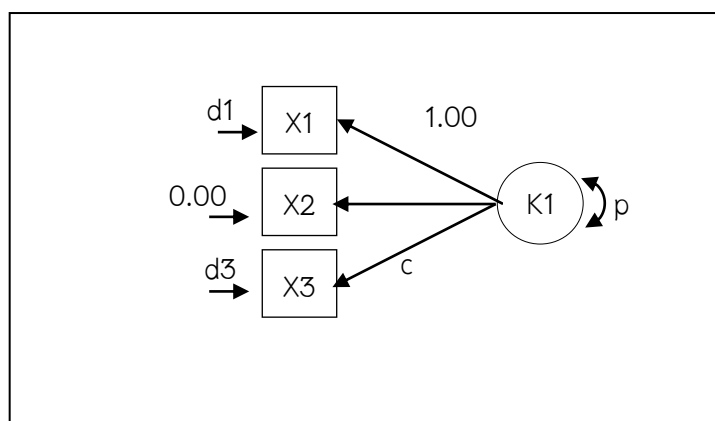
1. ถ้าผู้วิจัยกำหนดค่าคงที่ (fixed) สำหรับน้ำหนักองค์ประกอบ a ให้มีค่าเป็น 1.00 ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเดี่ยวที่กำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าหนึ่งมีค่าเป็น 1.00

จากภาพประกอบ 12 ต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ 6 ค่า ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b และ c ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน d_1 d_2 และ d_3 และค่าความแปรปรวน p ของตัวแปรแฝง k ค่า $n(n+1)/2$ คือ $3(3+1)/2$ เป็นค่า 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value

2. ถ้าผู้วิจัยกำหนดให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน d_2 เป็น 0.00 (fixed) เพิ่มอีก 1 ค่า ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเดี่ยวที่กำหนดให้ค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบค่าหนึ่งมีค่าเป็น 1.00 ค่าความแปรปรวน
ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X2 ให้มีค่าเป็น 0.00

จากภาพประกอบ 13 ต้องการประมาณค่าพารามิเตอร์ 5 ค่า ประกอบด้วย
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ b และ c ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน d1 และ d3
และค่าความแปรปรวน p ของตัวแปรแฝง k ค่า $n(n+1)/2$ คือ $3(3+1)/2$ เท่ากับ 6
การวิเคราะห์ครั้งนี้จึงมีภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก
(มีค่าเท่ากับ $6-5 = 1$) โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลและ
รายงานค่า SE และ t-value

ขั้นตอนที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ค่า
เดียวแล้ว ปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณ
ค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความ
แปรปรวน ความแปรปรวนรวมของค่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมท
ริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวมจากการประมาณ
ค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix : Σ ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น
Fitted Covariance Matrix)

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวม
จากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix : Σ) สมการเมทริกซ์

ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix : S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance Matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 -test ตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix (Σ) หรือไม่ โดยตั้งสมมุติฐานว่าง $H_0 : S = \Sigma$ และสมมุติฐานทางเลือก $H_1 : S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน นอกจากค่าไค-สแควร์ (χ^2 -test) แล้วยังมีดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอีกมากมายหลายค่า ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกันจากนั้นจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

บรรเจิด อุณหณีรัตน์ (2552, หน้า 308–310) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียน 3) การวางระบบงาน 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) การเสริมสร้างศักยภาพ 6) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ 7) การสร้างบรรยากาศการทำงาน 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) การสื่อสาร 9) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและ 10) ภาวะผู้นำในการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู พบว่า สามารถทำให้ครูมีพลังอำนาจในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดนอกจากนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและความถูกต้อง

ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552, หน้า 308–309) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 4 พบว่า องค์ประกอบของเสริมสร้างอำนาจของครูมี 6 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างการบริหารงาน 2) ระบบการทำงานในโรงเรียน 3) ความร่วมมือในโรงเรียน 4) บรรยากาศโรงเรียน 5) แรงจูงใจในการทำงานและ 6) วัฒนธรรมในการทำงาน และผลการเข้ารับการอบรม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สมจิต สงสาร (2552, หน้า 156–159) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู พบว่า ตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 30.00$ ค่าองศาอิสระ (df) = 24 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) = 0.18 ค่าดัชนี GHI = 0.99 ค่าดัชนี AGFI = 0.96 ค่าดัชนี RMSEA = 0.024 และค่า CN = 627.94 และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กรและการสร้างภาวะผู้นำ อิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศองค์กรและอิทธิพลรวมมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างบรรยากาศองค์กร

รัตนจำเรียง เพชรแก้ว (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การได้รับโอกาสและการได้รับข้อมูลข่าวสาร

อรุณ โคตรวงษา (2553, หน้า 129–134) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการได้โอกาส ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างทีม ด้านการสร้างภาวะผู้นำและด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรียรัตน์ สุรินทร์ (2553, หน้า 87-89) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับอำนาจ เช่น การใช้ทรัพยากร การส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การยกย่องชมเชยและการยอมรับลำดับและความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การตัดสินใจการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนการพัฒนาแผนการสอนสื่อและการสอนกิจกรรมการจัดกิจกรรมการสอนการพัฒนาผู้เรียนการเป็นแบบอย่างที่ดีของครูการร่วมมือในสถานศึกษา การร่วมมือในชุมชนการใช้ข้อมูลข่าวสารการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับสถิติ .01

สวิน ยมมหา (2554, หน้า 5-6) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการให้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่พบว่า พลังอำนาจ มี 5 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจตามบารมีและพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

ยุวธิดา ซาปัญญา (2554, หน้า 88-90) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน คักยภาพและความเชื่อมั่นของตนเอง การที่ครูได้รับรู้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายของการทำงานของครูในการพัฒนาศักยภาพครู พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเกิดการยอมรับในตัวบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและด้านจิตใจ ส่วนกระบวนการเสริมสร้างอำนาจของครู มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนัก ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายร่วม ขั้นตอนที่ 3 การมอบหมายงาน ขั้นตอนที่

4 การติดตามการทำงานและขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผลการทำงาน อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย บริบทของการมีวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนวิชาการ การมีส่วนร่วมของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความเชื่อถือความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรรวมไปถึงเงื่อนไขด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ การสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่ส่งผลต่อแผนพัฒนาสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการยอมรับโอกาสและการนิเทศติดตาม

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 88-90) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ได้แก่ ด้านการปรับโครงสร้างการบริหาร ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือ ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน ด้านบุคคล ด้านระดับที่มงาน ระดับโรงเรียนตัวบ่งชี้และตัวมีน้ำหนักมีค่าเป็นบวกตั้งแต่ .60 ถึง .89 ตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงโครงสร้างทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูทุกด้านมีค่าเป็นบวกโดยมีค่าตั้งแต่ .90 ถึง .99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตั้งแต่ .82 ถึง .97 โดยมีค่าน้ำหนักเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มงานด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างวัฒนธรรม ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ ด้านบุคคลด้านโรงเรียนและด้านการปรับโครงสร้างการบริหารมีค่าเท่ากับ 0.99, 0.98, 0.97, 0.95, 0.95, 0.94, 0.94, 0.92 และ 0.90 ตามลำดับ มีดัชนีระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าไค สแควร์ เท่ากับ 1007.37 $p = 0.05716$ ที่องศาอิสระ (df) 938 GHI = 0.96 ค่า CFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.92 ค่า SRMR = 0.024 ค่า RMSEA = 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง

นพคุณ ครุฑหลวง (2554, หน้า 89 - 90) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมี 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศการสร้างที่มงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ ด้านความร่วมมือ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบรรยากาศและด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ

วรรณภา มะโนหาญ (2555, หน้า 86-88) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับอิสรภาพ การได้รับความไว้วางใจและการได้รับความเคารพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการและด้านรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ประจักษ์ วงศรีวอ (2555) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำแก่ครู การตัดสินใจ การให้โอกาสในการพัฒนาตน และการสร้างแรงจูงใจ และด้านประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 293-300) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครูและองค์ประกอบที่เป็นผลลัพธ์ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อโรงเรียน การทำงานเป็นทีมและการรับรู้ความสามารถในตนเอง ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนมีค่าสถิติ Chi-Square = 27.86 ค่าองศาอิสระ (df) = 59 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) = 0.99 ค่าดัชนี GFI = 0.99 ค่าดัชนี AGFI = 0.95 ค่าดัชนี RMSEA = 0.00 และค่าวิกฤต (CN) = 1341.63 โดยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุ 4 ตัวแปรรวมกัน อธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจครูร้อยละ 72

อภิชาติ ทองน้อย (2556, หน้า 143-155) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพของครู สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรโครงสร้างมีความน่าเชื่อถือและมีความผันแปรอยู่ในระดับสูง ในการทดสอบโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีทุกตัวเป็นไปเกณฑ์และมีความเที่ยงตรงสูงรวมทั้งค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐานมีความถูกต้องสูงเช่นเดียวกัน

ศักดิ์ คำใส (2557, หน้า 188-189) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดและโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมาย โครงสร้างและเนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล รูปแบบคือการประชุมเพื่อสร้างความตระหนักการประชุมวินิจฉัยสภาพการณ์ การประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ปัญหาและวิธีการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความตระหนัก การอบรมการปฏิบัติจริงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การประเมินการพัฒนา การพัฒนา การบูรณาการการประเมินหลังการพัฒนาและคู่มือประกอบการใช้โปรแกรม

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 6-7) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจการทำงานของครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า การได้รับระดับพลังอำนาจการทำงานของครูโดยรวมและรายองค์ประกอบมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจการทำงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจการทำงานของครูมี 4 ปัจจัยได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ ด้าน

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจการทำงานของครูมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจการทำงานของครูระดับรองลงมาซึ่งปัจจัยทั้งสองมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ แนวทางการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจการทำงานของครูมี 2 แนวทาง ดังนี้ แนวทางที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้วยการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและขณะดำรงตำแหน่ง มีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม การศึกษาดูงานต้นแบบ การปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยปรับวิธีการเรียน วิธีการสอน วิธีสอบที่เน้นนักเรียนไปศึกษาเองที่บ้าน ร่วมกันสร้างเครือข่ายและให้ความร่วมมือมาตรฐานคุ้มครองความปลอดภัยศึกษาหลักสูตรของศาสนาแต่ละศาสนาเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจถูกต้อง การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยการอบรมพัฒนาครูให้มีการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีเกิดขึ้นในสถานศึกษา การส่งเสริมประชาธิปไตย การเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แนวทางที่ 2 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูมีสวัสดิการที่ดีการมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน การฝึกอบรมให้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน

สถาพร ภูบาลเช้า (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างทีมงาน การสร้างภาวะผู้นำความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจ การได้รับโอกาสและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามลำดับ

อรทัย ปาอ้าย (2558, หน้า 123-125) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะของผู้วิจัย สภาพแวดล้อมองค์กรและการสนับสนุนการวิจัยขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54, 0.45 และ 0.11 ตามลำดับและยังพบว่าอิทธิพลต่อลักษณะของผู้วิจัย โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.40, 0.12 และเมื่อทำการทดสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรมน คุ้มจินดา (2559, หน้า 78-80) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการให้การยอมรับ 2) ด้านการให้ความไว้วางใจ 3) ด้านยอมรับข้อผิดพลาด 4) ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ 5) ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ 5) การให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ 6) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 7) ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงานและ 8) ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ 9) ด้านให้ความรู้และสารสนเทศ ส่วนแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มีดังนี้ บริหารควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพครูและทักษะในการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานที่ดีเลิศ ควรกำหนดเป้าหมายวางโครงการการบริหารงาน และวิธีดำเนินงานอย่างชัดเจน ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและมีเหตุผล และควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการที่เหมาะสมตรงเวลา

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 123-130) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการได้รับอำนาจ 2) ด้านการได้รับโอกาส 3) ด้านการได้รับแรงจูงใจ 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ 5) ด้านการสร้างทีมงานและ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) การได้รับอำนาจ 2) การสร้างทีมงาน 3) การสร้างภาวะผู้นำ 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การได้รับโอกาสและ 7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามลำดับ และสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจและ 3) การได้รับโอกาส

ส่วนแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ควรจัดสรรครูในโรงเรียนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยจัดสรรครูในตำแหน่งที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการจ้างครูอัตราจ้างหรือวิทยากรท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ควรเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนการสอนทางไกลและการมอบหมาย

หน้าที่รับผิดชอบให้กับครูทุกคนอย่างเสมอภาคมีการตรวจสอบการทำงานของครูทุกคน
 อย่างเป็นระบบอยู่เสมอโดยใช้ปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำมีแนว
 ทิศทางการพัฒนาดังนี้ ควรจัดประชุมระดมความคิดเห็นในการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงาน
 ควรส่งเสริมให้ครูใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหาโดยให้อำนาจครูแก้ปัญหา ควรส่งเสริม
 ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ควรมีการนิเทศ
 ติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้คำปรึกษาและสร้างแรงจูงใจการให้รางวัลหรือมอบ
 เกียรติบัตรในโอกาสต่าง ๆ ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ควรพิจารณา
 เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ครูตามเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมโปร่งใสให้ความช่วยเหลือครูที่
 ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นมีการปรับเลื่อนตำแหน่ง การประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากร
 เข้าได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการจะทำผลงานหรือเลื่อนตำแหน่ง
 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนและให้คำปรึกษาอำนวย
 ความสะดวกในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือการปรับเลื่อนเงินเดือนตำแหน่ง
 การสร้างทีมงานมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยจัดประชุมเชิง
 ปฏิบัติการเพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายงาน
 ตามความถนัดหรือความสนใจกระตุ้นให้ครูปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ
 ส่งเสริมครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้วิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน
 และทีมงานผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในกิจกรรมหรืองานที่มอบหมาย
 ด้านการได้รับโอกาสมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ มอบหมายให้ครูทำงานที่ท้าทาย
 ความสามารถโดยให้โอกาสตามความถนัดความสามารถของตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้รับ
 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องการพิจารณาความดีความชอบจากผลการทำงานอย่างยุติธรรม
 ตามผลปฏิบัติงานของครูควรมอบรางวัลหรือใบประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่ปฏิบัติงานที่
 สำเร็จและมีผลงาน การสร้างแรงจูงใจมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารมีการสอบถามเอา
 ใจใส่พบปะพูดคุยสร้างความเป็นกันเองกับครูและครอบครัวของครูอยู่เสมอ การจัด
 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดประชุมครู
 ระดมความคิดเห็นและมอบหมายให้ครูและนักเรียนร่วมกัน การจัดหางบประมาณภายใน
 และภายนอกเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงานนอก
 สถานที่งบประมาณให้คำปรึกษาให้กำลังใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีแนวทางพัฒนา
 ดังนี้ การจัดประชุมเชิงวิชาการระดมความคิดเห็นร่วมกันในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย
 การดำเนินงานของโรงเรียน การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณและแผนพัฒนาของ

โรงเรียนผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของครูนำข้อมูลย้อนหลังของ
ปีงบประมาณที่ผ่านมาเพื่อทบทวนปรับปรุงวางแผนผลการดำเนินงาน ส่วนการประเมิน
แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความ
คิดเห็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 123-125) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า ปัจจัยการได้รับโอกาสความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้าง
สภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู การ
ยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม
พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2562, หน้า 179-196) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างพลัง
อำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
องค์ประกอบการสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
การยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงวิชาการ การกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
การจุดประกายพลังร่วม การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุกและการพัฒนา
สมรรถนะวิชาชีพของครู

สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2562, หน้า 106-109) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนว
ทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่
1) การมีส่วนร่วม 2) การตัดสินใจ 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) สถานภาพ 5) การได้รับ
การยอมรับและ 6) การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิสระ 7) ด้านการสอนและ
ผลกระทบจากการทำงานสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูพบว่าโดยรวมมี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) สถานภาพ
การได้รับการยอมรับและ 3) ผลกระทบจากการทำงาน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่
ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ
3) สถานภาพการได้รับการยอมรับ และ 4) ผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของ
ครู พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2) ผลกระทบจากการทำงานและ 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นไปได้โดยรวมมีอยู่
ในระดับมาก ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ

3) การรับรู้ความสามารถในตนเอง ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ ควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ของครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย

- 1.1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

ในขณะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษาโรงเรียนดีเด่น และนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เพื่อกำหนดรูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูล ดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

2.1.1 กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 1 คน คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรือมีประสบการณ์การสอนในสถาบันอุดมศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารอง ศาสตราจารย์

2.1.2 กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

2.1.3 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

2.1.4 กลุ่มครู จำนวน 2 คน คือมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษามาไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

**การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย**

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในปีการศึกษา 2563 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3,060 คน และ ครู
56,606 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 59,666 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับ
จำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54)
การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ
340 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi
– stage Random Sampling)

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

2.2.1 ตัวแปรเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การ

2.2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การเสริมสร้างและพัฒนา
ความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

2.3.1 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.2 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 500 คน ซึ่งมีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

2.3.2.1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมี รายละเอียดดังนี้

2.3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.3.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของ การวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.3.3.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน ครูผู้สอน จำนวน 25 คน จาก 25 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพดังนี้

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

และวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่า

ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

3) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

และจำแนกตามแบบสอบถามวัดปัจจัยเชิงสาเหตุ และแบบสอบถามวัดปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

4) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดย

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงไว้ก่อน นั่นคือตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น Bollen (1989) ในการตัดสินใจจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ซึ่งเป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูลและได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ ในกรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะ

ดำเนินการติดตามด้วยการโทรศัพท์สอบถาม สลับแบบสอบถามไปให้ใหม่ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 สถิติบรรยาย

2.5.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่นำมาศึกษา

2.5.2 สถิติอ้างอิง

2.5.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกปัจจัย

2.5.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.5.2.3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติที เพื่อศึกษาโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) การทดสอบโมเดลการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อมต่อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25)

1.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎทีกี (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมการในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมการในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวไว้ว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดี เมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-46)

1.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation from the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49-50)

2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-57)

2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และ หลังปรับตัวแบบฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3) ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้อาจใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง Browne and Cudeck (1993) ได้อธิบายว่า ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลไม่ควรจะเกิน 0.08

2.6) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่วิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollen, 1989)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p < .05$ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMR	มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง

2.5.2.3 การปรับโมเดล (Model Adjustment) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเคชเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00

2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

2.6.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2.6.2 การแปลผลคะแนน

ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2549, หน้า 75)

4.51 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

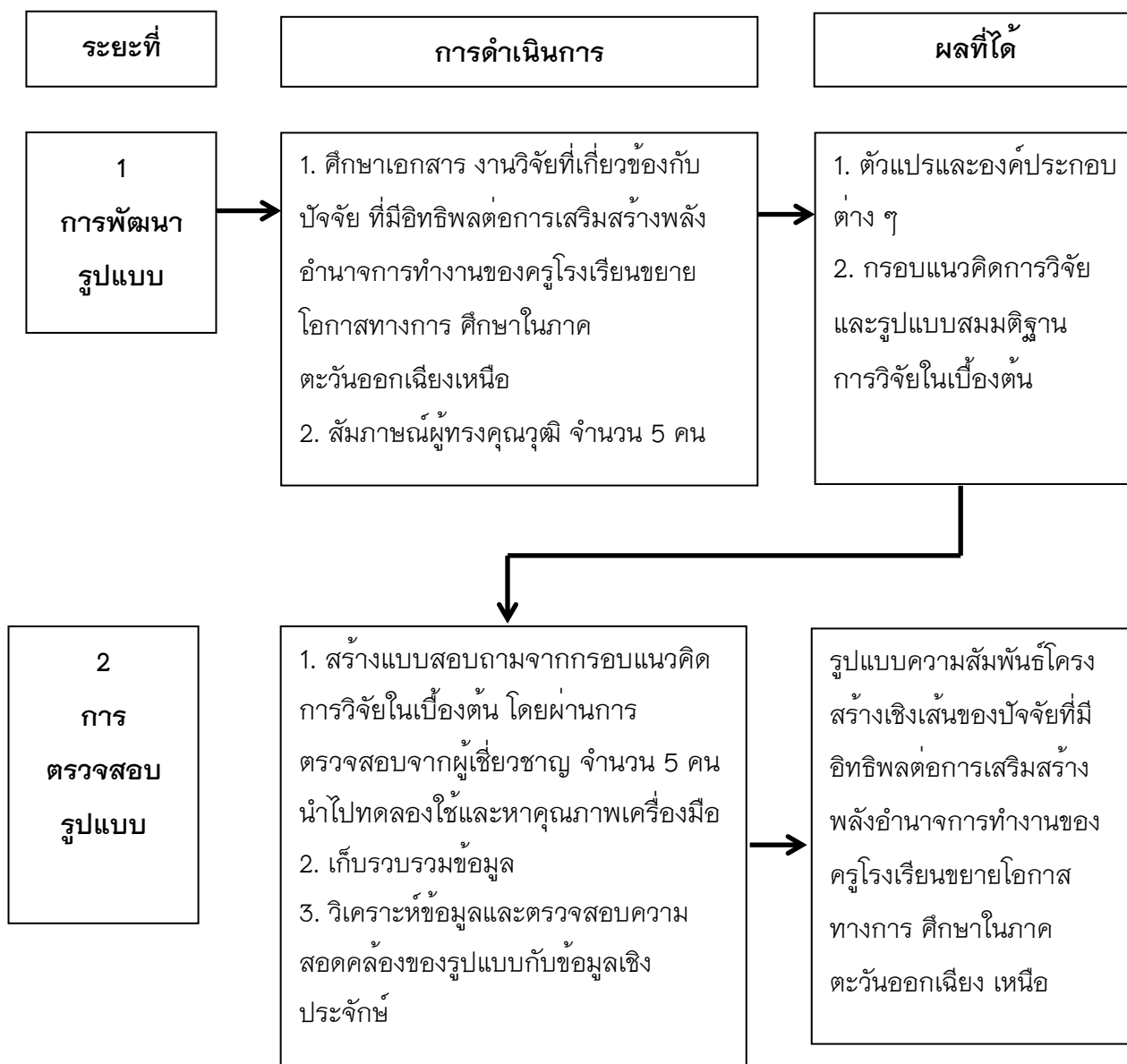
3.51 – 4.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 กระบวนการวิจัย

ตาราง 8 สรุประยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลาที่ดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	1. ช่วงเดือน ม.ค.-ก.พ. 2564	ได้กรอบแนวคิดการวิจัย
	2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	2. ช่วงเดือน มี.ค. 2564	
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน	-	1. ช่วงเดือน มี.ค.-เม.ย. 2564	ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
	2. การวิเคราะห์ข้อมูล	-	2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL	2. ช่วงเดือน พ.ค.-มิ.ย. 2564	
	3. เขียนรายงานการวิจัย	-	-	3. ช่วงเดือน ก.ค.- ก.ย. 2564	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 2 ตอน ตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ได้แก่

A แทน การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ได้แก่

B แทน การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

C แทน การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

D แทน การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

E แทน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

1.3) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ได้แก่

การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A)

A1 แทน ด้านความรับผิดชอบ

A2 แทน การให้ความสนับสนุน

A3 แทน โครงสร้างการบริหาร

การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B)

B1 แทน เครือข่ายการมีส่วนร่วม

B2 แทน เป้าหมาย

B3 แทน ขอบข่ายและภารกิจ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C)

C4 แทน ด้านวิสัยทัศน์

C5 แทน ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ

C6 แทน ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D)

D7 แทน ความสำเร็จในงาน

D8 แทน ด้านมนุษย์สัมพันธ์

D9 แทน การก้าวหน้าในวิชาชีพ

D10 แทน การได้รับการค่าตอบแทน

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ (E)

E11 แทน ความพึงพอใจในงาน

E12 แทน การทำงานเป็นทีม

E13 แทน ความผูกพันต่อองค์การ

E14 แทน การรับรู้ความสามารถในตนเอง

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

SKEW แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

KUR แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

χ^2/df แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's

product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple

Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

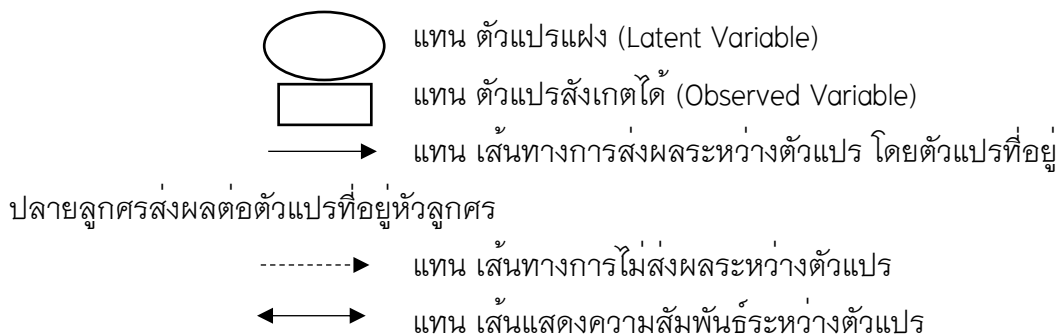
p-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit

Index)

AGFI	แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Index)
RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
γ	แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน
B	แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษາเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) ด้านความรับผิดชอบ 1.2) การให้ความ สนับสนุน และ 1.3) โครงสร้างการบริหาร

ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 1.2) เป้าหมาย และ 1.3) ขอบข่ายและภาระกิจ 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ 2.2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ และ 2.3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 3.1) ความสำเร็จในงาน 3.2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 3.4) การได้รับค่าตอบแทน และ 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 4.1) ความพึงพอใจในงาน 4.2) การทำงาน เป็นทีม 4.3) ความผูกพันต่อองค์การ และ 4.4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

1.2 ผลการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในส่วนนี้ด้วยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่

1) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) ด้านความรับผิดชอบ 1.2) การให้ความสนับสนุน และ 1.3) โครงสร้าง การบริหาร

ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 1.2) เป้าหมาย และ 1.3) ขอบข่ายและภาระกิจ 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ 2.2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ และ 2.3) ความยืดหยุ่นและ

การปรับตัว 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 3.1) ความสำเร็จในงาน 3.2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 3.4) การได้รับค่าตอบแทน และ 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 4.1) ความพึงพอใจในงาน 4.2) การทำงานเป็นทีม 4.3) ความผูกพันต่อองค์กร และ 4.4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในส่วนนี้ได้ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) ด้านความรับผิดชอบ 1.2) การให้ความสนับสนุน และ 1.3) โครงสร้างการบริหาร

ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว ได้แก่ 1) การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 1.2) เป้าหมาย และ 1.3) ขอบข่ายและภารกิจ 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ 2.2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์กร และ 2.3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 3.1) ความสำเร็จในงาน 3.2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 3.4) การได้รับค่าตอบแทน และ 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 4.1) ความพึงพอใจในงาน 4.2) การทำงานเป็นทีม 4.3) ความผูกพันต่อองค์กร และ 4.4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

ดังตาราง 9

ตาราง 9 สรุปผลการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
1. ตัวแปรแฝงการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) การให้ความสนับสนุน 3) โครงสร้างการบริหาร	1) ด้านความรับผิดชอบ 2) การให้ความสนับสนุน 3) โครงสร้างการบริหาร
สรุปผลการศึกษา การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) การให้ความสนับสนุน และ 3) โครงสร้างการบริหาร	
2. ตัวแปรแฝงการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) เป้าหมาย 3) ขอบข่ายและภารกิจ	1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) เป้าหมาย 3) ขอบข่ายและภารกิจ
สรุปผลการศึกษา การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) เป้าหมาย และ 3) ขอบข่ายและภารกิจ	
3. ตัวแปรแฝงการเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
สรุปผลการศึกษา การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ และ 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	

ตาราง 9 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>4. ตัวแปรแฝงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความสำเร็จในงาน 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) การก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การได้รับค่าตอบแทน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความสำเร็จในงาน 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) การก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) การได้รับค่าตอบแทน
<p>สรุปผลการศึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) การก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 4) การได้รับค่าตอบแทน</p>	
<p>5. ตัวแปรแฝงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง
<p>สรุปผลการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความผูกพันต่อองค์กร และ 4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง</p>	

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 500 คน โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ชุด ได้รับกลับคืนมา 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	179	35.8
1.2 หญิง	321	64.2
รวม	500	100
2. อายุ		
2.1 25 – 35 ปี	293	58.6
2.2 36 – 45 ปี	117	23.4
2.3 46 – 60 ปี	90	18.0
รวม	500	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ตั้งแต่ 1 – 10 ปี	312	62.4
3.2 ตั้งแต่ 11 – 20 ปี	107	21.4
3.3 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	81	16.2
รวม	500	100

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.2 มีอายุระหว่าง 25–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.6 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.4

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงพบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร มีรายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
1. การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (A)	A1	4.29	.46	-0.77	-2.13	มาก
	A2	4.32	.49	-1.24	-2.94	มาก
	A3	4.30	.48	-1.07	-2.56	มาก
2. การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B)	B1	4.35	.45	-0.25	-2.74	มาก
	B2	4.36	.46	-1.28	-2.77	มาก
	B3	4.31	.47	-1.06	-2.34	มาก
3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C)	C1	4.35	.48	-1.20	-3.31	มาก
	C2	4.28	.48	-0.13	-2.24	มาก
	C3	4.34	.49	-1.58	-3.38	มาก
4. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D)	D1	4.25	.45	-0.58	-1.44	มาก
	D2	4.26	.42	-0.75	-1.36	มาก
	D3	4.31	.45	-0.48	-2.12	มาก
	D4	4.35	.41	-0.68	-1.87	มาก
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (E)	E1	4.43	.42	-1.62	-4.19	มาก
	E2	4.32	.50	-2.18	-3.18	มาก
	E3	4.39	.47	-2.04	-3.44	มาก
	E4	4.24	.54	-1.96	-2.99	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้ความสำคัญสนับสนุน (A2) โครงสร้างการบริหาร (A3) และด้านความรับผิดชอบ (A1)

ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เป้าหมาย (B2) เครือข่ายการมีส่วนร่วม (B1) และขอบข่ายและภารกิจ (B3)

ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (C1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (C3) และด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ (C2)

ตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน (D4) การก้าวหน้าในวิชาชีพ (D3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (D2) และความสำเร็จในงาน (D1)

ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (E1) ความผูกพันต่อองค์การ (E3) การทำงานเป็นทีม (E2) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (E4)

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และค่าความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของทุกตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ West et al. (1995 อ้างถึงใน สมบัติท้ายเรือดำ, 2553, หน้า 259) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้ามีค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 7.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.18 ถึง 0.82 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การจูงใจด้วยผลตอบแทน (D8) กับการสร้างโอกาสของความสำเร็จ (D7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน (E11) กับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู (C6) สามารถสรุปได้ ดังตาราง 12

ตาราง 12 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C4	C5	C6	D7	D8	D9	D10	E11	E12	E13	E14
A1	1																
A2	.72**	1															
A3	.61**	.69**	1														
B1	.43**	.38**	.44**	1													
B2	.48**	.48**	.43**	.48**	1												
B3	.51**	.51**	.56**	.54**	.63**	1											
C4	.59**	.50**	.44**	.38**	.49**	.57**	1										
C5	.52**	.46**	.44**	.40**	.50**	.46**	.57**	1									
C6	.54**	.56**	.48**	.43**	.52**	.54**	.61**	.59**	1								
D7	.47**	.49**	.50**	.39**	.52**	.57**	.44**	.47**	.54**	1							
D8	.50**	.51**	.53**	.41**	.57**	.62**	.51**	.51**	.59**	.82**	1						
D9	.45**	.42**	.47**	.37**	.56**	.50**	.42**	.47**	.45**	.53**	.69**	1					
D10	.42**	.39**	.45**	.35**	.50**	.50**	.43**	.45**	.48**	.54**	.66**	.70**	1				
E11	.26**	.70**	.32**	.24**	.28**	.27**	.20**	.29**	.18**	.31**	.33**	.34**	.29**	1			
E12	.43**	.39**	.43**	.33**	.41**	.37**	.31**	.42**	.36**	.41**	.44**	.37**	.37**	.73**	1		
E13	.38**	.34**	.37**	.33**	.42**	.33**	.35**	.34**	.37**	.35**	.40**	.38**	.36**	.50**	.64**	1	
E14	.38**	.39**	.33**	.30**	.38**	.30**	.32**	.38**	.32**	.36**	.36**	.33**	.30**	.44**	.58**	.63**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดนี้จำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งมี 2 ตัวแปร ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (A1) การให้ความสนับสนุน (A2) และ โครงสร้างการบริหาร (A3) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. A1	.38	.02	20.26**
2. A2	.45	.02	23.63**
3. A3	.38	.02	19.26**

สถิติทดสอบ Chi-square = 0.00, df = 0, p-value = 1.00, χ^2/df = 0, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00

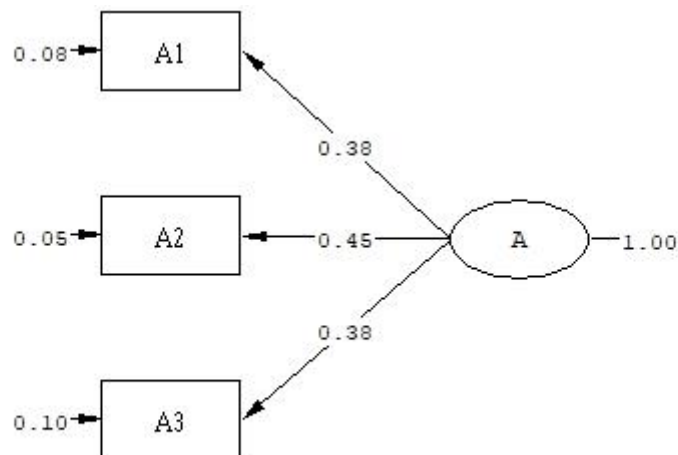
* < .05, ** < .01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 228) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกต

ได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A) พบว่า ทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การให้ความสำคัญสนับสนุน (A2) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (A1) และโครงสร้างการบริหาร (A3) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.45, 0.38 และ 0.38 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 15



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งมี 4
ตัวแปร ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน
โดยตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้
3 ตัวแปร ได้แก่ เครือข่ายการมีส่วนร่วม (B1) เป้าหมาย (B2) และขอบข่ายและภารกิจ
(B3)

ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้
3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (C4) ด้านผลลัพธ์เชิงองค์การ (C5) และความยืดหยุ่นและ
การปรับตัว (C6)

ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) วัดได้จาก
ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (D7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (D8)
การก้าวหน้าในวิชาชีพ (D9) และการได้รับค่าตอบแทน (D10)

ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน (E) วัดได้
จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (E11) การทำงานเป็นทีม (E12)
ความผูกพันต่อองค์การ (E13) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (E14) ผลการวิเคราะห์
ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้วยข้อมูล
เชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
B1	.28	.02	13.83**
B2	.37	.02	19.89**
B3	.39	.02	20.43**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C)		
C4	.36	.02	18.02**
C5	.39	.02	18.92**
C6	.41	.02	19.97**

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D)		
D7	.34	.02	17.65**
D8	.37	.02	21.66**
D9	.33	.02	16.44**
D10	.30	.02	17.55**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ (E)		
E11	.24	.02	12.98**
E12	.40	.02	19.68**
E13	.39	.02	21.20**
E14	.41	.02	18.54**

สถิติทดสอบ Chi-square = 41.73, df = 50, p-value = 0.79, χ^2/df = 0.83, GFI = 0.99,

AGFI = 0.98, RMSEA = 0.00

*p < .05, **p < .01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใต้ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ซึ่งให้เลือกรูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 41.73 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 50 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.79 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 เป็นค่าที่เข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.83 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ โกยวรรณ, 2556, หน้า 228) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในทั้ง 4 ตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี

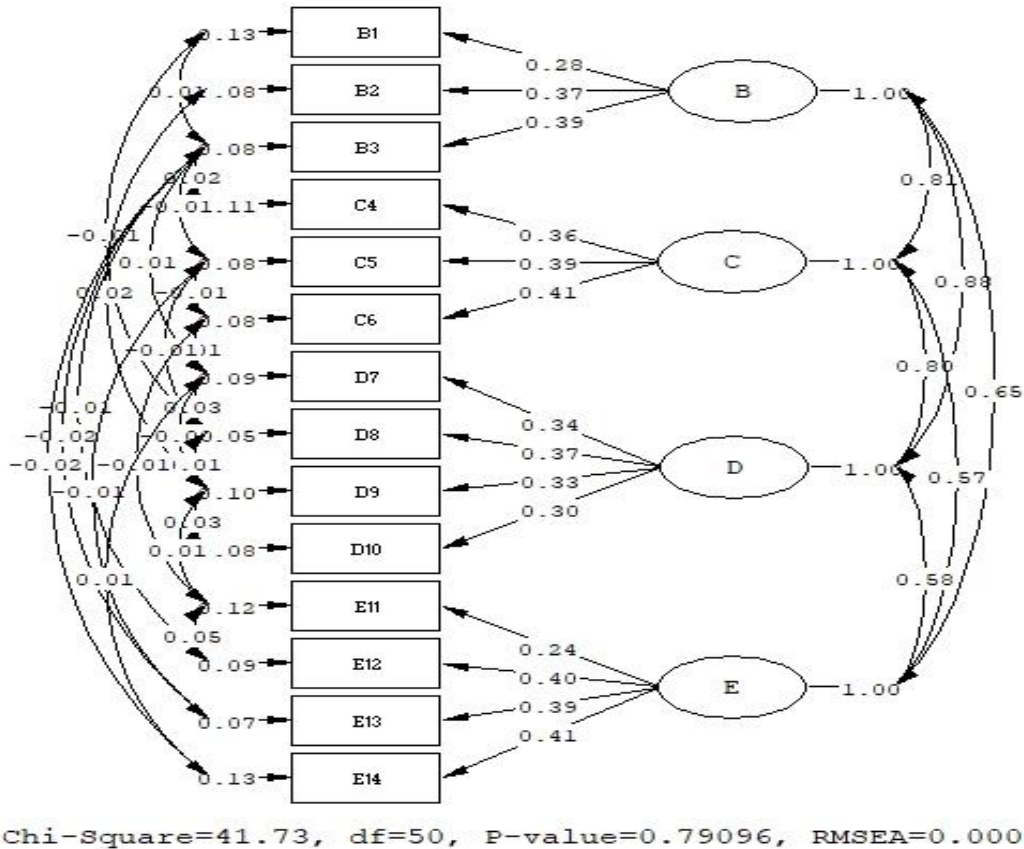
เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) พบว่า ทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ขอบข่ายและภารกิจ (B3) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ เป้าหมาย (B2) และขอบข่ายและภารกิจ (B1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39, 0.37 และ 0.28 ตามลำดับ

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) พบว่า ทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (C6) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ (C5) และด้านวิสัยทัศน์ (C4) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.39 และ 0.36 ตามลำดับ

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) พบว่า ทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (D8) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน (D7) การก้าวหน้าในวิชาชีพ (D9) และการได้รับค่าตอบแทน(D10) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37, 0.34, 0.33 และ 0.30 ตามลำดับ

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู (E) พบว่า ตัวแปร 4 ตัวแปร มีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การรับรู้ความสามารถในตนเอง (E14) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา การทำงานเป็นทีม (E12) ความผูกพันต่อองค์การ (E13) และความพึงพอใจในงาน (E11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41, 0.40, 0.39 และ 0.24 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สามารถเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

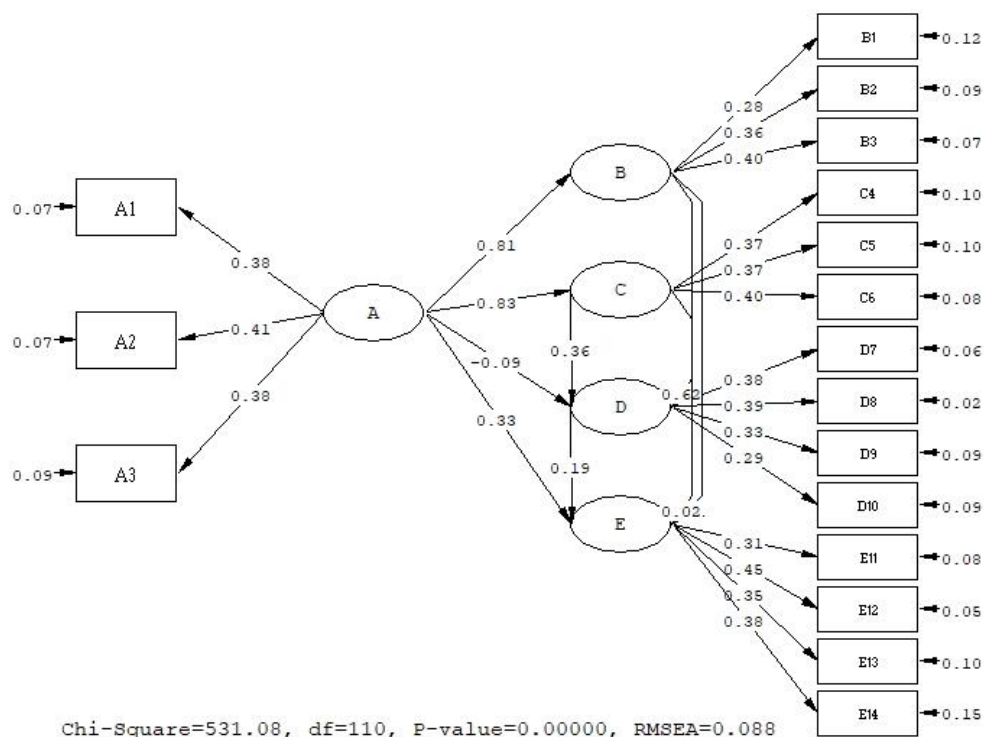
ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 531.08 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 110 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.82 ค่า RMSEA = 0.08 ค่า GFI = 0.89 ค่า AGFI = 0.85 ดังตาราง 15 และภาพประกอบ 17

ตาราง 15 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 531.08, p = 0.00$	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2/df	< 2.00	4.82	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.08	ไม่ผ่านเกณฑ์

*.05, **.01



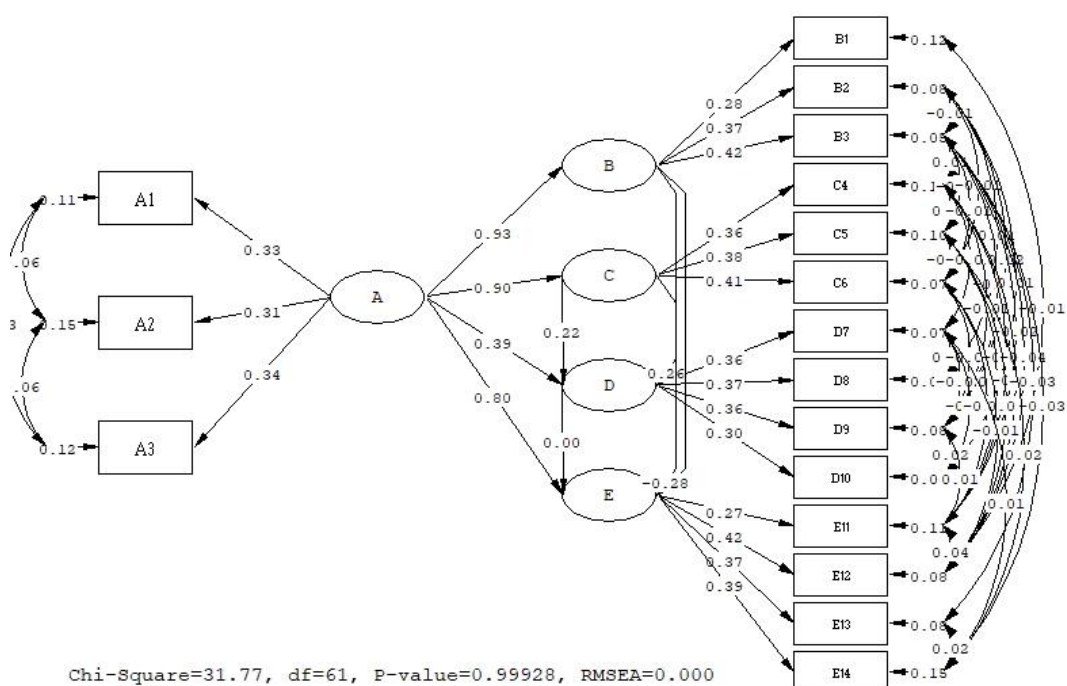
ภาพประกอบ 17 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล (ซึ่งปรากฏในภาคผนวก) ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 49 เส้น ซึ่งแสดงในรูปเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta Delta: TD) จำนวน 3 เส้น เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Epsilon: TE) จำนวน 34 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon: TH) จำนวน 12 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์วัดดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 31.77, p = 0.99$	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	0.52	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 16 ภายหลังจากการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
 กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้
 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 เป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
 ผลการปรับรูปแบบสรุป ดังภาพประกอบ 18



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 18 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า 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 เป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ตัวแปรการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (A) พบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.93 ตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ (C) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.90 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ โครงสร้างการบริหาร (A3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (A1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 และการให้ความสนับสนุน (A2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 ตามลำดับ

2) ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (E) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ขอบข่ายและภารกิจ (B3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ เป้าหมาย (B2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 และเครือข่ายการมีส่วนร่วม (B1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.28 ตามลำดับ

3) ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อ (E) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (C6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 รองลงมา คือ ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ (C5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 และด้านวิสัยทัศน์ (C4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 ตามลำดับ

4) ตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ (E) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (D8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน (D7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 การก้าวหน้าในวิชาชีพ (D9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 และการได้รับค่าตอบแทน (D10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 ตามลำดับ

5) ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ (E) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม (E12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถในตนเอง (E14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 ความผูกพันต่อองค์การ (E13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 และความพึงพอใจในงาน (E11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.27 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 17

ตาราง 17 คำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
			A			B			C			D		
			γ	SE	t	β	SE	t	β	SE	t	β	SE	t
B	0.87	DE	0.93	0.07	13.05**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.93	0.07	13.05**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	0.80	DE	0.90	0.06	14.88**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.90	0.06	14.88**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D	0.72	DE	0.39	0.42	0.93	0.26	0.29	0.91	0.22	0.18	1.21	-	-	-
		IE	0.44	0.39	1.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.84	0.06	14.52**	0.26	0.29	0.91	0.22	0.18	1.21	-	-	-
E	0.51	DE	0.80	0.57	1.40	0.17	0.36	0.46	-0.28	0.27	-1.07	0.00	0.14	0.01
		IE	-0.10	0.54	-0.19	0.00	0.04	0.01	0.00	0.03	0.01	-	-	-
		TE	0.70	0.07	9.69**	0.17	0.37	0.45	-0.28	0.28	-1.03	0.00	0.14	0.01

ค่าสถิติ Chi-square = 31.77, df = 61, p-value = 0.99, $\chi^2/df = 0.52$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98

*p < .05, **p < .01

ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) อิทธิพลทางตรง พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ
- 2) อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบ

3) อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.70 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือได้ร้อยละ 87.00 ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ร้อยละ 80.00 ตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 72.00 และตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้ร้อยละ 51.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ ดังนี้

$$1. E = 0.80(A) + 0.17(B) + -0.28(C) + 0.00(D); R^2 = 0.51$$

$$2. D = 0.39(A) + 0.26(B) + 0.22(C); R^2 = 0.72$$

$$3. C = 0.90(A); R^2 = 0.80$$

$$4. B = 0.93(A); R^2 = 0.87$$

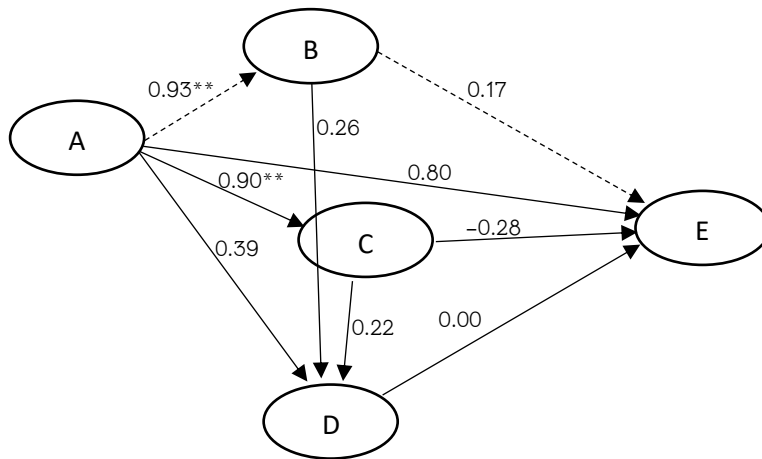
สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (E) รองลงมาคือ ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้ร้อยละ 51.00

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (D) รองลงมาคือ ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) และการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (C) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 72.00

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (A) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ร้อยละ 80.00

สมการที่ 4 อธิบายได้ว่า ตัวแปรการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (A) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ (B) ได้ร้อยละ 87.00

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลดังกล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ดังภาพประกอบ 19



Chi-square = 31.77, df = 61, p-value = 0.99, $\chi^2/df = 0.52$, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98

ภาพประกอบ 19 โมเดลการวิเคราะห์รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ระยะแรกเป็นการพัฒนารูปแบบด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยระยะแรกเป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงสมมติฐาน ต่อจากนั้นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเหล่านี้มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 59,666 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 17 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 340 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนตอนที่ 2-6 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 ตัวแปรการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1.1) ด้านความรับผิดชอบ 1.2 การให้ความสนับสนุน 1.3) โครงสร้างการบริหาร

1.1.2 ตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 2.1) เครือข่ายการมีส่วนร่วม 2.2) เป้าหมาย 2.3) ขอบข่ายและภารกิจ

1.1.3 ตัวแปรการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 3.1) ด้านวิสัยทัศน์ 3.2) ด้านผลสัมฤทธิ์องค์การ 3.3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

1.1.4 ตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 4.1) ความสำเร็จในงาน 4.2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4.3) การก้าวหน้าในวิชาชีพ 4.4) การได้รับค่าตอบแทน

1.1.5 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 5.1) ความพึงพอใจในงาน 5.2) การทำงานเป็นทีม 5.3) ความผูกพันต่อองค์การ 5.4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง

1.2 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 สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้ร้อยละ 87.00, 80.00, 72.00 และ 51.00 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม พบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ และการสร้างภาวะผู้นำในทิศทางบวกมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.93 และ 0.90 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลรวมต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในทิศทางบวกมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.84 และ 0.70 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทั้งตรงและทางอ้อมในทิศทางลบ

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” โดยพบว่ารูปแบบประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ การสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ที่รูปแบบประกอบด้วยตัวแปรดังกล่าวเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีระยะเวลาไม่เกิน 15 ปี นับจากปีปัจจุบันย้อนหลังไปมาเป็นกรอบในการศึกษาเบื้องต้น หลังจากนั้นได้สังเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ต้องการจะศึกษาและให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเป็นเบื้องต้นก่อนสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ ได้ร้อยละ 87 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้ร้อยละ 80 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 72 และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้ร้อยละ 51 ตามลำดับ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.93 การเสริมสร้างภาวะผู้นำมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.90 มีอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.84 และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนา

ความร่วมมือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านสังคมให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547, หน้า 155) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลรวมมากเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมมีความสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร สงสาร (2552, หน้า 159) พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Kaiser (2000); Slater (1995); Narver (1995) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะการเผยแพร่ความรู้ในองค์การและบรรยากาศยังเป็นการปฏิบัติวัฒนธรรมในโครงสร้างและระบบขององค์การ บรรยากาศการเรียนรู้เกิดจากภาวะผู้นำที่กระจายอำนาจ มีการวางแผนที่ดี มีการบริหารแบบระบบเปิด สอดคล้องกับ เสน่ห์ เสาวพันธ์ (2554, หน้า 118) พบว่าบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ ฉะนั้นโรงเรียนต้องจัดบรรยากาศให้ร่มรื่นใกล้ชิดธรรมชาติให้มากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เณลิมชัย แก้วมณีชัย (2558, หน้า 303) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ พบว่า ไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ทีมทำงานได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะอย่างอิสระ การแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นไปอย่างล่าช้า กระบวนการตัดสินใจจากทีมงานถูกนำไปใช้น้อย ครูยังมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของโรงเรียนน้อย การวางแผนงาน ตั้งวัตถุประสงค์ มอบหมายงาน ตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน และระบบทำงานที่เป็นขั้นตอนยังไม่ชัดเจน ยังไม่กำหนดตัวชี้วัด

ความสำเร็จในการประเมินผลงานที่มุ่งเน้นความถูกต้อง เป็นธรรม การทำงานเป็นทีมยังมีน้อย ขาดการแต่งตั้งคณะทำงาน ประชุม ชี้แจง

3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการ

เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณผ่านตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูยังขาดวิสัยทัศน์และศักยภาพทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ของเพื่อนครูและบุคคลทั่วไป การพัฒนางานวิชาการและพัฒนาโรงเรียนมีการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานวิจัยหรือนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา สร้างสรรค์ผลงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนยังไม่เต็มที่ การนำเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้พัฒนาการสอนและเผยแพร่ความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนยังมีน้อย ขาดการส่งเสริมเพื่อนครูให้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาพัฒนาการเรียนรู้อีก ครูยังส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้จากอุปกรณ์ที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตัวเองยังไม่ต่อเนื่อง ยังส่งเสริมให้นักเรียนเข้าอบรม และแข่งขันในระดับต่าง ๆ น้อยชุมชนยังขาดการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ บุคลากรในสถานศึกษาขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม สถานศึกษาได้รับรางวัล ในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับ สพฐ. น้อย บุคลากรไม่ได้รับรางวัล ในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับ สพฐ. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาน้อย บุคลากรในสถานศึกษายังไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ บุคลากรยังขาดการทำงานเป็นทีม

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อ

ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายน้อย ไม่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นหัวหน้างาน ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน การกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานครูไม่ทั่วถึง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน เช่น การจัดอบรมทางวิชาการ จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน การนำเสนอนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมริเริ่มร่วมกันตามประเพณีท้องถิ่นอาจจัดไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะน้อย

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนยังไม่โปร่งใส อีกทั้งอาจได้รับสวัสดิการน้อย การเบิกจ่ายเงิน เป็นไปอย่างล่าช้า

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ขอเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบหลักซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูงสุดที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูให้สามารถทำงานได้ประสพผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่งานวิจัยนี้ได้ศึกษาไว้แล้ว ซึ่งอาจส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือ การวิจัยและพัฒนา หรือทฤษฎีฐานราก เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกัน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อจะได้เห็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกนก ทิพรส. (2546). KM ก้าวต่อไปของการพัฒนาหน่วยราชการ. *จุฬาลงกรณ์
ธุรกิจปริทัศน์*. 103, 89-95.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเซ็น
- กาญจนา เกสร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- กานต์นลิน คงศักดิ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์
เขต 7. สารนิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- กุลิสรา ภาณุชไพศาล. (2557). *บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สายปฏิบัติการโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- กุลลาบ บึงไธย์. (2551). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- ชนิษฐา สุระเดชาวุธ. (2553). *การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้่ว
เบาหวานรายบุคคล โรงพยาบาลหนองแขง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). วิทยานิพนธ์
บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- จันทร์จิรา วงษ์ชัยบุตร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนเอกชน ในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- จิณห์ระพีร์ พุ่มสงวน. (2556). *การควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO. เข้าถึงได้จาก
<http://www.edunayok.eduweb.in.th/> .15 เมษายน 2564.*

- จิรภา อินจันทร์สุข. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1),
22-32.
- จุไรรัตน์ เหมะธูลิน. (2554). การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับ
มัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์
ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ชลธิชา การถาง. (2559). การพัฒนาแนวทางการสร้างความร่วมมือของกลุ่มงานใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วารสารการบริหารและนิเทศ
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 9(1), 83-94.
- ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษา
จังหวัดขอนแก่น. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*.
- ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา
เขต 4. *วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5
(จังหวัดอุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี*.
- ฐิติมา พุดประเสริฐ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
วังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
วิทยานิพนธ์กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขาย
ของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงาน ที่ปรึกษาความงาม (BA) ของ
บริษัทโม่เดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด. *วารสารมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 8(2), 1654-1671.

- ณัฐชนา ไชยพงศ์. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการของโครงการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษของโรงเรียนโยธินบูรณะ ตามกรอบแนวคิดคุณลักษณะผู้เรียน 4.0. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การศึกษา*. 13(1), 135-149.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. *ปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 8(1), 233-246.
- ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย. (2555). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม. *วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ตริยาภรณ์ ลำเลิศรัมย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- ทศพร จันทนราช. (2554). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(2), 12-27.
- ทิมมิกา เครือเนตร (2552). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. *วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิทยากรใหม่กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. หน้า 1-19.

- ธัญทิพย์ ภิญาญชัยอนันต์. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัทสหกรณ์โอเอแอนด์คอมพิวเตอร์จำกัด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560. หน้า 274-287.
- ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในบริษัทเมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่กลางการประกันภัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพคุณ ครุฑหลวง. (2554). การประเมินผลการบริการประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพปฏิภูล บุญพงษ์. (2560). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครอุษุทยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดระนอง. วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำฝน กันมา. (2560). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 3(2), 103-115.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- บรรเจิด อุ้มมณีรัตน์. (2552). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- บุญนาถ ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษิตา เนาวรัตน์. (2560). Factors Affecting the Satisfaction in Performing as Teachers in Mueang District under Suphanburi Educational Service Area Office, *Rangsit Graduate Research Conference : RGRC: Vol 12 (2560): The 12th RSU National Graduate Research Conference.*
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ จท.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปณิดา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภคร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ประคอง สุกนธจิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประจักษ์ วงศ์วีว. (2555). Teacher empowerment affecting morale related to work performance of teachers in schools under the office of Pathum Thani Primary Education Service Area 2. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 6(2), 115–130.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประวิทย์ สิมมาทัน. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบร่วมมือบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยอาศัย แนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2557). *การเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา ศรีลาร์ภย์. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้. ฐานข้อมูลวิจัยจังหวัดชายแดนภาคใต้*. หน้า 1139.
- ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประชัย เปี่ยมสมบุญรณ์. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสีย*. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- พรจิตา ฤทธิรอด. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ*. *Journal of education Naresuan University*, 15(1), 60–69.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระสมพล ยสชาติ. (2563). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์*. *วารสารพุทธศาสตร์เพื่อสันติ*, 1(1), 39–48.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พัชราภรณ์ ธรรมมา. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วจังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พันธนิภา วินิจกิจเจริญ. (2563). *ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 360–378.
- พาศีเมาะ สะดียามู. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 6(1), 59–67.

- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอันนี เวลด์ อีเล็คทรอนิคแมธิเรียลส์ ประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพิ่มศักดิ์ เหมพรหม. (2552) พุฒิพงศ์ มนต์รีโพธิ์. (2550). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพ็ชรี รุปะวิเชตร. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพัลลภซิง.. *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหนองผักแว่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฎ์. (2557). *ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. *สิรินธรปริทรรศน์*, 16(44), 94.
- ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชญ์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวดี กนิษฐานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรกำกับ*. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 9(1), 125–137.
- ภาสิต ศิริเทศ. (2562). *ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(2), 58–65.

- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข. (2553). *Visionary Leadership กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- ยุพิน อังสุโรจน์. (2552). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยทฤษฎีฐานราก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การภาครัฐ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนจำเรียง เพชรแก้ว. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมี. บุคส์ พับลิเคชันส .
- ราตรี ชินหัวดง. (2560). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารราชพฤกษ์*, 15(2), 83-94.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์วิชาการ
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2554). *การบริหารองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ลำเทียน หน้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส
อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณดี นาคสุขปาน. (2557). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการศึกษาของโรงเรียน
มัธยมศึกษาของประเทศไทยกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มประชาคมอาเซียน.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรรณภา มะโนหาญ. (2555). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรรณภา อารรณ์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
รัฐสภาระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรัญญา เรือนกาศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โรงเรียนสังกัด
เทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์. ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุตรดิตถ์.
- วรทยา ไชยทองกูร (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลการทำงานร่วมกันเป็นทีม การ
ติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการทำงานในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผล
ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก
จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิเชียร วิทย์อุดม .(2554). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วิรุฬจิต กลิ่นลอบ. (2560). วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู
โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์ (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารทางการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิษุวัตติ มหิทธิกร. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และ วัฒนธรรม
องค์การ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ศักดิ์ดา คำใส. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริลักษณ์ เพชรหมู่. (2558). *แรงจูงใจในการทำงาน การอบรมและวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทออริจิน พร็ออมเพอร์ตี จำกัด* (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภชัย วิบูลย์อรรถกร. (2560). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงคราม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาพร ภูบาลเข้า. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สนธิ ไสยคล้าย. (2555). *ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 24(2), 43-60.
- สมคิด บางโม (2555). *องค์การและการจัดการ รายงานประจำปี 2555*. ผู้ตรวจการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม. (2553). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 1(1), 21-31.
- สมจิต สงสาร. (2552). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมุทรา ชำนาญ. (2557). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พี เอส การพิมพ์.

- สราญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชาชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การของ
ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุริยา บุณธรรม. (2558). บรรณาการองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัด
นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันทัต ศิริวิณิช. (2554). การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์เซ็นเตอร์.
- สายหยุด จำปาทอง. (2555). การพัฒนาคุณภาพของครูด้วยกระบวนการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สุชฎทัย จันทรทรงกลด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรม
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา สงคราม. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุธาร์ตัน วัฒนพฤกษา. (2552). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน
เอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทธิพร มรรคโพลีสุ. (2557). การวิเคราะห์ห่อภิมานอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและ
ความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธาลินี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง
จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุนันทา พลโกชนัน. (2561). *รูปแบบความร่วมมือการผลิตนักศึกษาช่างเทคนิควิศวกรรมเคมี สาขาปิโตรเคมีวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด*. สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนิดา แสงวิเชียร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจเมืองราชบุรี* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2557). *คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.supatta.haysamy.com/> . 15 เมษายน 2564.
- สุรจิตย์ ผิงงาม. (2558). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น : พหุกรณีศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(4), 168-176.*
- โสสมัยลีรี มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ ลีตะปุระ. (2552). *ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการสอนของศูนย์บริการ. การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมืองชลบุรี. ชลบุรี: ชลบุรีการพิมพ์.*
- อภิขชยา บุญเจริญ. (2556). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ ทองน้อย. (2556). *การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,
- อภิญาญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่.*
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานอโศก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรทัย ปาอ้าย. (2558). *รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยตามแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรุณ โคตรรวงษา. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลยเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- อัศรัช แสนสิงห์. (2560). *บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ พนักงานประจำสำนักงานบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2551). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ.2551-2560. วารสารสภาการพยาบาล, 23(2), 108-117.*
- อุมาพร บุญเพชร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Alavi, M. and Jahandari, D.E. (2005). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing.* (6th ed). Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance, 4(2), 142-175.*
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology, 63(10), 1-18.*
- Altmann, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management, 65(40), 62-65.*
- Alwin. (1968). *Group Dynamic: Research and Theory.* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Bardach, E. (1998). *Creating value though collaboration in getting agencies to work together. The practice and theory of managerial craftsmanship.* Washington D.C.: Brooking institution Press.
- Bass, B.M. (1990). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: The free press.
- Bass, B.M. and Avolio, J. (1990). *Improving organization effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks: Sage.

- Beck, L.G. & Murphy, J. (1992). *The Four Imperatives of a Successful School*. California: Corwin Press.
- Beer, M. (1980), Blake, Robert R., and Mouton, Jane S. (1964). *The Managerial Grid Key Orientations for Achieving Production through People*. Texas: Gulf Publishing Company.
- Blalock, SS. (1988). *Education disinfection sterilization and preservation*. (5th.ed.). Baltimore Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Beckhard, R. (1969). *Organizational Development : Strategies and Models*. Reading; MA: Addison-Wesley.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277–289.
- Bolin, F.S. (1989). Empowering Leadership, *Teachers College Record*, 91(1), 81–86
- Breeding, R.R. (2008). Empowerment as a function of contextual self–understanding. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(11), 96–106
- Bandura, A. (1997). *Self–efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (1974). *Human agency in social cognitive theory*. *The American Psychologist*, 40, pp. 1175–1184
- Bamburg, J.D. and R.L.Andrews. (1990). *Instructional Leadership ,School Goals ,and Student Achievement: Exploring the Relationship between Means and Ends*. (Online) Available : <http://www.dboonline.igroupnet.com/eric/detail.nsp>.
- Burton, W.N., Conti, D.J., Chen, C.Y., Schultz, A.B. and Edington, D.W., (2004), The role of health risk factors and disease on worker productivity, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41, 863–77.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Manageme*. (8th.ed.) New Jersey: Prentice – Hall.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organization behavior*. (2nd. Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Clutterbuck, D. and Kemaghan, S. (1994). *The power of employment: release the hidden talents of your employee*. London: Kogan Page.

- Clutterbuck, D. & Kernaghan, S. (1994). *The Power Of Empowerment : Release the Hidden Talents of Your Employees*. London: Kogan Page
- Clutterbuck and Kernaghan (1995). *The Power of Empowerment*. London: Kogan Page Limited.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process. Integrating theory Practice. *Academy of management review*, 13(3), 471–482.
- Daft, Richard L. (1999). *Organization theory and design*. (6th.ed.). Ohio: South Western College publishing.
- Davidson, Pamela L. (2003). *Measuring Access and Trends In Introduction to Health services*. 87–109.
- Davis, G. A. & Thomas, M. A. (1987). *Effective school and Effective Teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Diane Tracy (1990). *The First Book of Common–Sense Management*. William Morrow Paperbacks.
- Dinsmore, D.L. (1984). *Dinsmore. Human factors in project management*. American Management Association, NY, USA (1984). Google Scholar. McLuhan, 1964.
- Douglas M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: Mc Graw–Hill.
- Draft, R.L. (2003). *Organizational culture*. Access : <http://www.mapnp/library/org/> date: July 16.
- Dubrin, A.J. and Ireland, M. (1998). Leading: Research finding, practice and skill. *Dissertation Abstracts International*, 49(4), 2037–A.
- Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis*. Addison–Westlu.
- Evans, R. (1989). *Albert Bandura : The man and his ideas – A dialogue*. New York: Praeger.
- Frederick, Herzberg. (1959). *Administrative Behavior*. New York: McMillan.
- Freedman, J. (2005). *Strategic Management in Action*. New Jersey: Pearson Education.
- Freedman, J. and Fiedeldey, V., Dijk, C., (2004). The climate of success. Retrieved from <http://www.jmfreedman.com/w-climate.htm>.
- Freire, P. (1986). *Pedagogy of the oppressed*. New York: The Seabury press.

- Gibson, C.H. (1995). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(5), 354–361.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior*. (7th ed.). Boston: Irwin.
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw–Hill Book Company,.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- Girvan, N. (2001). Reinterpreting the Caribbean. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.), *New Caribbean thought: A reader. Jamaica: University of the West Indies Press*.
- Goens, G.A. and Clover, Sharon J.R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston : Allyn and Bacon.
- Graham, J. and Wright, J.A. (1999). What does inter professional collaboration mean to professional working with pupils physical disabilities?. *British Journal of special education*, 22(11), 145.
- Greasley, K., & King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, p. 27.
- Greenberg, J. and Baron, R. (2003). *A behavior in organization*. (8th.ed.). upper saddle river new Jersey: Bearson education.
- Greenberg, J. and Baron, R.B. (2008). *Behavior in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Group, J.W. (2002). *The high–performance organizational climate*. In N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderom & M.F. Peterson (Eds.). *Handbook of organizational culture and climate*. California: Sage.
- Gruenert, S., & Valentine, J.W. (1998). *The school culture survey*. Columbia, MO: University of Missouri–Columbia.
- Gutierrez, L.M. Parson, R.J. and Cox, E.O. (1998). *Empowerment in social work practice*. USA: books 2 cole publishing company.
- Haksever, C., Render, B. Russell, R.S & Murdick, R.G. (2000). *Service Management and Operations*. New Jersey: Prentice–Hall.

- Hauser, R.J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness administrative. *Science Quarterly*, 16(5), 312–339.
- Herzberg, F. (1959). One more time : How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, p. 46.
- Heumann, L.F. McCall, M.E. and Boldy, D.P. (2001). *Empowering frail elderly people*. Westport: Praeger.
- Hewitt Associates. (2003). *Best employee in Canada*. Retrieved from [Http://www.hrpro.org/](http://www.hrpro.org/)
- Hewitt Associates. (2004) *Research brief employee engagement higher at double-digital growth company*. Retrieved from [Http://was4.hewitt.com](http://was4.hewitt.com).
- Hay Acquisition Company I, Inc (2002). *The organizational climate dimensions*. (14th ed.). Boston: McBer and Company.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, T. M. (2002). *Organization Behavior and Management*. (6th ed). New York: Pearson.
- Jackson, D. and Maddy, W. (2005). *Ohio state university fact sheet introduction*. New York: McGraw–Hill.
- Johnson. D. W. and Frank, K. (1991). *The NXWV and BolWV of CoSeUaWiYe LeaUning*. MinneVoWa : InWeUacWion Book ComSan\.
- JohnVon. D. W. and JohnV Judith Lee (2001). School size in Chicago elementary school: Effect on teachers' attitudes and students' Achievement. *American Educational Research Journal*. 37(1).
- Kanpol, B. (1999). *Critical pedagogy an introduction*. (2nd. Ed.). Westsport. Connecticut
- Begin & Garvey. on, R. T. (1991). *LeaUning TogeWheU and Alone: CoSeUaWiYe, ComSeWiWiYe and IndiYidXaliVWic LeaUning*. (2 nd ed.). NeZJeUve\ : PUenWice–Hall.
- Kanter, R.M. (1993). *The change masters corporate entrepreneurs at work*. London: Loutledge.
- Kanter, R.M. (1997). *Men and woman of the corporate*. (2nd. Ed.). New York: Basic Book

- Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13(3), 471–482.
- Klecker, B.M. and Loadman, W.E. (1998). *A study of teacher empowerment in 180 restructuring schools: leadership implication*. Retrieving form <http://ehostvgw16.epnet.com>.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2006). *Marketing management*. (12th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Koys, D. J., and DeCotiis, T. A. (1991). A Quality–Oriented Human Resource Strategy and Customer Satisfaction. *International Federation of Scholarly Associations of Management*, 12(6), 9–10.
- Laschinger, H.K. Finegan, J. Shamain, J. and Wilk, S. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work setting expanding kanter’s model. *JONA*, 31(5), 260–272.
- Lashley, C. (1997). *Empowering Service Excellence : Beyond the Quick Fix*. London: Cassell.
- Larson, P. and Lafasto, M.1989. *Current Practices In The Administration Of Student Activities Finances In Selected Montana Public Secondary School*. Dissertation Adstracts International.
- Likert. (1976). *The human organization*. New York: Mcgraw–Hill.
- Linda, K. and Bengt O. (1995). *Multimedia in Action*. New York: Academic.
- London, M. (1995). *Achieving performance excellence in university administration: A team approach to organization and employee development*. Wesrport, CT: Praeger.
- Longman dictionary of contemporary English*. (1987). England: Clays.
- Lucas, J.R. (1998). *Balance of Power*. NY: AMACOM
- Lunenburg, F.C. and Omstein, A.C. (2000). *Education administration : concept and practice*. (3th ed.) BelmontWadsworth.

- Martin, E. (1999). *Changing Academic Work: Developing the Learning University*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mathisen, G and S. Einarsen. (2004). A Review of Instruments Assessing Creative and innovative Environment within Organizations. *Creativity Research Journal*. 119–140.
- McClelland, D.C. (1961). *The human side of enterprise*. New York: McGraw–Hill.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven Steps to Effect Instructional Leadership*. California : Corwin Press.
- McGregor, D. (1960). *The human motivation*. Sott Foreman
- McShane, S.L. & Mary Ann Von Gilinow. (2000). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw – Hill.
- McShane, S.L. and Von, G. (2003). *Organizational behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw–Hill.
- Merriam–Webster. (2005). *Collegiate Dictionary*. New York: Merriam Webster Company.
- Mesa Public School. (2003). *Individual Collaboration Rubric*. Retrieved August 10, 2003 www.mpsaz.Org/webqueat/jones/.
- Mosley, D. C. (1996). *Management concept and practices*. New York: Harper–Collins.
- Mouly, V.S. Smith, A.C. & Sankaran, J. (1999). *Perceptions of Empowerment :Insights from Two New Zealand Organizations, in Business Ethics in Theory and Practice : Contributions from Asia and New Zealand*. (Edited by Patricia H. werhane and Alane E. singer. pp. 113–130. Dordrecht :Kluwer Academic.
- Mowday, R.T. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Muchinsky, B.H. (1993). *Instructional leadership : A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a middle school*. Doctoral dissertation. Temple University.

- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice. Hall.
- Northouse, G. (2012). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications Business & Economics.
- Owens, R.G. (2001). *Organization behavior in education*. (5th ed.) New York: Prentice–Hill.
- Parsons, E. and Cox O. (1998). *Empowerment in Social Work Practice: A Sourcebook*. Cole Publishing Company.
- Plymouth State University. (2003). *Area of Concern/ Target of Growth indicators*. Retrieved April 12 form [http://www. Plymouth.edu/educate/growth_indicators](http://www.Plymouth.edu/educate/growth_indicators).
- Rice, E.M. and Schneider, G.T. (1994). A decade of teacher empowerment : An empirical analysis of teacher involvement in decision making. *Journal of educational administration*, 32(1), 43–58.
- Rinehart, J.S. et.al. (1998). Teacher Empowerment and Principal Leadership: Understanding the Influence Process, *Educational Administration*, (34), 630–649.
- Robbins, S.P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. (5th ed.). Englewood Cliff New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior*. (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2005). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, H., & Finley, M. (1998). *Why Change doesn't work*. Orion publishing. London, England. Sandiego State University's College of Education (2003).
- Robert J. (1997). Thinking Styles. *Cambridge Educational Measurement*, 14(2), 97–116.
- Rodwell, C. M. (1996). An analysis of the concept of empowerment. *Journal of advanced Nursing*, 23, 305–313.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork : Out standing result using structured teamwork*. Chicago: Irwin.

- Rutherford, D. (1987). *Removing Administrative Impediments to Instructional Improvement*. Efforts. New York: McGraw-Hill.
- Saleh, Al-Jufout; Ziad, Abu-Hamatteh; Lama, Al-Qaisy. (2008). Empowerment of Female Students for Participation in the Representative Councils in Jordanian Universities College Student. *Journal*, 42(1), 15–23.
- San Diego State University College of Education (2003). *Collaboration Rubric*. Retrieved April 10, 2021, from <http://edweb.sdsu.edu/triton/>.
- Schalk, R. And Freese C. (1997). *New Facts of Commitment in Response to Organization in Response to Organizational Change : Research Trend and the Dutch Experience*. New York: John Wiley & Sons.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.) San Francisco Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J Hunt, J. and Osborn, R. (2000). *Managing Organizational Behavior*. New York: Riley.
- Scott, C.D. and Jaffe, D.T. (1991). *Empowerment : Building a committed workforce*. California: Kogan page.
- Sergiovanni, T.J. (1991). *The principal ship : A reflective practice perspective*. Boston : Allyn and Bacon.
- Shamian, J., and Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260–272
- Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527–545.
- Sheldon, M.E. (1979). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143–150.

- Short, P.M. and Greer, T. (1997). *Restructuring schools through empowerment. In restructuring schooling learning from ongoing efforts 1994*. California: Corwin Press.
- Short, P.M. and Rinehart, J.S. (1992). Participant empowerment scale : Assessment of the level of Participant empowerment in the school. *Education and psychological measurement*, 54, 951–690.
- Short, P.M. Greer, J.T. and Melvin, W.M. (1994). Creating empowered schools : Lessons in change. *Journal of educational administration*, 32(4), 38–52.
- Siegal, M.D. and Gradner, S. (2000). Contextual factor of psychological empowerment. *Pres Review*, 29(6), 706–723.
- Slocum, John W. Hellriegel, Don. and Jackson Susan E., (2001). *Management : A Competency Based Approach*. (9th ed.). United State of America : Thompson, South–Western Educational Publishing.
- Smith, A.W. (1996). *Management System : Analysis and Application*. New York: Dryden.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology : Research and practice*. (4th ed). New York: Willey.
- Spreitzer, G.M. (2005). Organizational culture and organization development : a competing value approach. *Research in organizational change and development*, 5(1), 1–21.
- Steer, R.M. (1983). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Monica: Goodyear.
- Steer, R.M. and Porter, S. (1996). *Introduction to organization behavior*. (4th ed.). Glenview, IL: Foresman.
- Steve, Kelner, B. (1995). “Managing Climate of TQM Organization.” *Center for Quality of Management Journal*. 12(6), 41–55.
- Stewart, A.M. (1994). *Empowering people*. London: Pitman Publishing.
- Stone, R.J. (2006). *Management Human Resource*. (3rd ed.). New York: John Wiley.

- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: upper saddle River.
- Tappen, R.M. (1995). *Nursing leadership and management : concept and practice*. Philadelphia: F.A. davis.
- Tebbit, B.V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of nursing Administration*, 23, 18–23.
- Tennyson, R.D. (2005). *The Impact of Cognitive Science Movement on Instructional Design fundamentals*. In B.B. Seels (Ed.). *Instructional Design Fundamentals: A reconsideration*. New Jersey: Educational technology publications.
- Theomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990). *Cognitive element. Of empowerment : An interpretive model of intrinsic take motivation*. *Academy of management review*. 15, pp. 666–681.
- Tracy, D. (1990). *Ten step to empower : A common sense guide managing people*. New York: William Morrow.
- UNESCO. (2006). *Principles of awareness-raising for information literacy : a case study*. Bangkok: UNESCO Bangkok.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Walls, R., Leachi, A. (2002). The Characteristics of effective and ineffective teachers. *Teacher Education Quarterly*, 29(1), 39–48.
- Weltch, M. and Tulbert, B. (2000). Practitioner's Perspective of Collaboration: A Social Validation and Factor Analysis. *Journal of Educational and psychological and consultant*, 11(3–4), 357–378.
- Whitaker, K.S. and Moses, M. (1994). *The restructuring handbook : A guide to school revitalization*. Boston: Allyn & Bacom.
- Wildy and Dimmock. (1993). Wildy, H., and Dimmock, C. (1993). “Instructional leadership in Primary and Secondary. Schools in Western Australia, *Journal of Educational Administration*, 31(21), 43–61.
- Wolman, B. B. (1988). *Dictionary of behavior science*. New York: Van Nostrand Rinehold.

- Wood, S. E. & Wood, E. G. (2001). *Gastric emptying of a carbohydrate–electrolyte drink during a soccer match*. *Med Sci Sports Exerc*, 33(2); p. 387
- Woodcock, Mike.(1989).Team development manual.Worcester : Billing and Sons.
- Yueh – Yun , Wu. (1994). *Relationship among teachers' perceptions of empowerment, Job satisfaction and organization commitment in public school*. Doctoral Dissertation the Pennsylvania state University.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. (4th rd.) Practice –Hill.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านพิมาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวีร์ มากดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จิตินันท์ นันทะศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นันทนา สีลาชัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดรองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหว้าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดรองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดรองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่านกกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวไนย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวไนย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนไผ่ล้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวไนย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวไนย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภูวนัย สุนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๖๓๒๒๓๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภูวนัย สุนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๐ ๔๑๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มาจาก 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 1 คน

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครวุฒิ

วุฒិการศึกษาศิลปะ (การบริหารการศึกษาศิลปะ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

2. กลุ่มผู้บริหารการศึกษาศิลปะ จำนวน 1 คน

ดร.อมรรัตน์ เขิงหอม

วุฒิการศึกษาศิลปะ (การบริหารและพัฒนาการศึกษาศิลปะ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศิลปะ สพป.นครพนม เขต 2

3. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาศิลปะ จำนวน 1 คน

ดร.เจริญพร คำจารย์

วุฒิการศึกษาศิลปะ (การบริหารและพัฒนาการศึกษาศิลปะ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอินนาโอนาคอยพัฒนา สพป.นครพนม เขต 2

4. กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2 คน

4.1 ดร.จำเนียร โพสวงค์

วุฒิการศึกษาศิลปะ (ยุทธศาสตร์การพัฒนา) มหาวิทยาลัยอุดรธานี

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนโสกก้ามวิทยา

4.2 นางสาวจิรารัตน์ โคกโนนกก

วุฒิการศึกษาศิลปะ (หลักสูตรการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านบ่อทอง สพป.ชัยภูมิ เขต 1

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผศ.ดร.สุรพล พรหมกุล

วุฒិการศึกษ Ph.D. (Social Science for Political Science) Magadh University India

ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

2. ผศ.ดร.สุภาวีร์ มากดี

วุฒิการศึกษ ปร.ด. (เทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือ

ตำแหน่ง คณบดี คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. ดร.ฐิตินันท์ นันทะศรี

วุฒิการศึกษ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพป.บึงกาฬ

4. ดร.นเรศ ปุบุตรชา

วุฒิการศึกษ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านพิमान สพป. นครพนม เขต 1

5. ดร.นันทนา รีลาชัย

ตำแหน่ง ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล 3 “ยุติธรรมวิทยา”

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้าง

พลังอำนาจการทำงานของครู

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้
จากการวิเคราะห์เอกสาร

.....

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบใดบ้างหรือควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีปัจจัยใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

.....

.....

.....

.....

4. การเสริมสร้างภาวะผู้นำควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
.....
.....

5. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อการ
เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
.....
.....
.....

6. การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะส่งผลต่อการ
เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

.....
.....
.....
.....

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเท่านั้น
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มุ่งสอบถามข้อมูลจากครูเกี่ยวกับระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระดับการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
 3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
 - ตอนที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ
 - ตอนที่ 4 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 - ตอนที่ 5 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - ตอนที่ 6 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับน้อยที่สุด
 - 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับน้อย
 - 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
 - 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับมาก
 - 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายภูวไนย สุนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน (✓) เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลโรงเรียน

1. เพศ () ชาย
 () หญิง
2. ตำแหน่ง () ผู้บริหารสถานศึกษา
 () ข้าราชการครู
3. วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การสอน () น้อยกว่า 5 ปี
 () 5 – 10 ปี
 () 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความพึงพอใจ	1	2	3	4	5
1	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบจัดภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด น่าอยู่ น่าเรียน และน่าทำงาน					
2	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการสอนจากโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
3	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ					
4	ข้าพเจ้าได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารสถานศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้ง และมอบหมายงานสำคัญ ให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่เสมอ ๆ					
5	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบและพัฒนาเพื่อนครู					
6	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบสรุปและประเมินผลงาน การดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน					
7	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้รวมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน จากโรงเรียน					
8	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น จากผลงานดีเด่นที่ปฏิบัติในรอบปีอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม					
9	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนมอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ					
10	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่าง ๆ และเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
11	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้าถึงข้อมูลที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง จากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย					
12	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน มีโอกาสพัฒนาตนเองในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และเจริญก้าวหน้าสูงขึ้นเรื่อย ๆ					
	ด้านการทำงานเป็นทีม					
13	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานให้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนแห่งนี้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการทำงานเป็นทีม	1	2	3	4	5
14	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสกับเพื่อนครูในโรงเรียนร่วมกันแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง หรือวิกฤตในการทำงานภายในโรงเรียนเสมอ					
15	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานร่วมกับเพื่อนครูในการทำงานตามแผนงาน หรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ด้วยความร่วมแรงร่วมใจกัน					
16	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางระบบระเบียบ มาตรการ และแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนเสมอ					
17	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสกับเพื่อนครูในที่ประชุมของโรงเรียนให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เปิดเผยตรงไปตรงมาและมีโอกาสสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน					
18	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกับเพื่อนครูให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ วิจัยในชั้นเรียน และเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ร่วมกัน					
19	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศให้มีการพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
20	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยในผลงานของทีมงานซึ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรค่าใช้จ่าย เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน					
	ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
21	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเท เพื่อปลุกฝังให้นักเรียนและเพื่อนครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนแห่งนี้					
22	ข้าพเจ้ามีความยินดีและพร้อมทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มศักยภาพ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนแห่งนี้					
23	ข้าพเจ้าเชื่อว่า โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ					
24	ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีกับโรงเรียนและรู้สึกเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้					
25	ข้าพเจ้ามีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้					
26	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เกิดจากการได้มาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	1	2	3	4	5
27	ข้าพเจ้ามีความสุข มีความภูมิใจ และพร้อมแสดงตนว่าข้าพเจ้าทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้					
28	ข้าพเจ้ามีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของโรงเรียนแห่งนี้มาก					
29	ข้าพเจ้ารู้สึกว่โรงเรียนแห่งนี้กับข้าพเจ้ามีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่นจนยากที่จะแยกออกจากกันได้					
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแห่งนี้ ก็คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย					
31	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจและตัดสินใจได้ถูกต้องที่เลือกมาเป็นครูที่โรงเรียนแห่งนี้					
32	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความทุกข์ และไม่สบายใจทันที เมื่อมีข่าวที่มีลักษณะเสื่อมเสียชื่อเสียงเกิดขึ้นกับโรงเรียนแห่งนี้					
33	ข้าพเจ้าคิดว่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าข้าพเจ้าจะเกษียณอายุราชการ					
	ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง					
34	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่ตนเองสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้					
35	ข้าพเจ้ามั่นใจว่สามารถบริหารความขัดแย้ง แก้ปัญหาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น และการสื่อความหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจรวมกันได้					
36	ข้าพเจ้ามั่นใจว่สามารถอธิบายเหตุผลในการทำงานที่ถูกต้องได้ถ้าพบว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง					
37	ข้าพเจ้ามั่นใจว่สามารถประยุกต์ทฤษฎี และหลักวิชาการเพื่อใช้ในการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้					
38	ข้าพเจ้ามั่นใจว่สามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานให้เท่าทันต่อวิทยาการใหม่ และความเจริญทางเทคโนโลยี					
39	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้สามารถตัดสินใจแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันด้วยตนเองได้					
40	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องชมเชยที่สามารถทำงานซึ่งตนเองได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จได้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความผูกพันองค์กร	1	2	3	4	5
41	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจนสามารถทำให้ผู้บริหารและเพื่อนครูเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบอยู่เสมอ					
42	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงได้					
43	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาและดูงานเสมอ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความรับผิดชอบ	1	2	3	4	5
44	มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงาน แบ่งงาน ประสานงานกันอย่างชัดเจนและให้เกียรติกัน					
45	มีการแต่งตั้งให้แต่ละคนทำงานในกลุ่มงานอย่างชัดเจนตามโครงสร้าง					
46	ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานระหว่างปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มก าลัง ความสามารถ					
47	มีความมุ่งมั่น เสียสละเวลาและร่างกายแรงใจในการทำงานร่วมกัน					
48	มีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีม ทั้งส่วนที่เป็นประโยชน์ ประสบความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
49	มีการรายงานความคืบหน้าของผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ต่อทีมงานทุกระยะอย่างต่อเนื่อง					
	ด้านการให้ความสนับสนุน					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่คณะครู					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะครู เช่น จัดหาข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการสอนที่ทันสมัย สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของคณะครูอยู่เสมอ					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็น หรือวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของครูอย่างสร้างสรรค์					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของคณะครูเป็นอย่างมาก เช่น ประกาศยกย่องให้ครูทุกคนได้ทราบโดยทั่วกัน					
	ด้านโครงสร้างการบริหาร					
55	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารการกระจายอำนาจและหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
56	มีการกำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน และชี้แจงให้เพื่อนครูเข้าใจร่วมกัน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความรับผิดชอบ	1	2	3	4	5
57	มีการวางระบบงาน การมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อน สะดวก และเกิดความคล่องตัวในการทำงานได้อย่างชัดเจน					
58	มีการกระจายอำนาจ บทบาท หน้าที่ และมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของครูผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านเครือข่ายการมีส่วนร่วม	1	2	3	4	5
59	มีการเปิดโอกาสให้ทีมทำงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่างเป็นอิสระ กว้างขวาง และยอมรับมติผลการตัดสินใจของทีม					
60	มีการแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ร่วมกัน					
61	มีการใช้กระบวนการตัดสินใจของทีม ด้วยวิธีการประชาธิปไตย โดยอาศัยสารสนเทศจากข้อเท็จจริง และไม่ใช้ข้อมูลความรู้สึก					
	ด้านเป้าหมาย					
62	มีการสร้างโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน					
63	มีการวางแผนงาน ตั้งวัตถุประสงค์ มอบหมายงาน ตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน และระบบทำงานที่เป็นขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน					
64	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการประเมินผลงานที่มุ่งเน้น ความถูกต้อง เป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
	ด้านขอบข่ายและภารกิจ					
65	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียนได้					
66	ข้าพเจ้าทราบภาระงาน และหน้าที่ของท่านในการทำงาน เป็นอย่างดี					
67	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน					
68	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน ประชุม ชี้แจง ในการทำงานอยู่เสมอ					

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา ด้านวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
69	มีวิสัยทัศน์และศักยภาพทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ของเพื่อนครูและบุคคลทั่วไป ในการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาโรงเรียน					
70	มีการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานวิจัยหรือนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา สร้างสรรค์ผลงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการสอน					
71	มีการนำเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ และเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการสอนและเผยแพร่ความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
72	มีการส่งเสริมเพื่อนครูให้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาพัฒนาการเรียนรู้อ					
73	ข้าพเจ้าได้แนะนำให้ผู้บริหาร นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน					
74	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้จากอุปกรณ์ที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
75	ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
76	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้นักเรียนเข้าอบรม และแข่งขันในระดับต่าง ๆ					
77	มีการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ นำมาปรับใช้กับชุมชน และเป็นที่ยอมรับ					
	ด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์การ					
78	บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
79	สถานศึกษาได้รับรางวัล ในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับ สพฐ.					
80	บุคลากรได้รับรางวัล ในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับ สพฐ.					
81	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
82	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน					
83	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ					
84	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับ สพฐ.					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านวิสัยทัศน์	1	2	3	4	5
	ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
85	ข้าพเจ้าสามารถทำงานในกลุ่มงานต่าง ๆ อย่างไม่มีปัญหา					
86	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับทุกคนได้					
87	ข้าพเจ้านำเทคนิคการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้อยู่เสมอ					
89	ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรม พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
90	ข้าพเจ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
91	มีการนำความรู้ใหม่ ๆ จากงานวิจัยหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ แก้ปัญหา สร้างสรรค์ผลงาน					

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความสำเร็จในงาน	1	2	3	4	5
92	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น สนับสนุนด้านการเงิน และสิ่งวัสดุที่ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้					
93	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ					
94	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้าระดับ					
95	มีการมอบอำนาจการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลการสร้างสรรค์ของตนเอง					
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
96	มีกลุ่มงานในโรงเรียน เช่น กลุ่มจัดทำผลงานทางวิชาการ					
97	มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน เช่น การจัดอบรมทางวิชาการ จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน การนำเสนอนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้					
98	มีการจัดทัศนศึกษาร่วมกัน					
99	มีการจัดกิจกรรมรื่นเริงร่วมกันตามประเพณีท้องถิ่น เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานประเพณีในท้องถิ่น					
100	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การจัดงานวันเกิดให้กับคณะครู เป็นต้น					
	ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
101	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูพึงจะได้รับเป็นอย่างดี					
102	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	2	3	4	5
103	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
104	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับอื่น ๆ					
105	ข้าพเจ้าได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย					
106	มีการสร้างโอกาสให้ครูทุกคนได้เป็นหัวหน้างาน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้าระดับ					
107	ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง จากผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านการได้รับค่าตอบแทน					
108	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานที่ปฏิบัติ					
109	สวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
110	การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว					
111	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้					

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	0	+1	+1	+1	+1	0.80
ด้านความผูกพันต่อองค์กร						
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความผูกพันต่อองค์กร						
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28	+1	0	+1	+1	+1	0.80
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32	0	+1	+1	+1	+1	0.80
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเอง						
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
ด้านความรับผิดชอบ						
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านการให้ความสนับสนุน						
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านโครงสร้างการบริหาร						
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ						
ด้านเครือข่ายการมีส่วนร่วม						
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือ						
ด้านเป้าหมาย						
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
64	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านขอบข่ายและภารกิจ						
65	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
66	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
67	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
68	+1	+1	+1	+1	0	0.80
ข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ						
ด้านวิสัยทัศน์						
69	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
70	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
71	+1	0	+1	+1	+1	0.80
72	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
73	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
74	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
75	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
76	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
77	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์การ						
78	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
79	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
80	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
81	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
82	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ขอคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ						
ด้านเป้าหมาย						
83	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
84	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว						
85	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
86	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
87	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
88	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
89	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
90	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
91	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ขอคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน						
ด้านความสำเร็จในงาน						
92	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
93	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
94	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
95	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
96	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
97	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
98	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
99	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
100	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
101	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
102	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
103	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
104	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
105	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
106	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
107	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านการได้รับค่าตอบแทน						
108	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
109	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
110	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
111	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก ข

ผลจากการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72

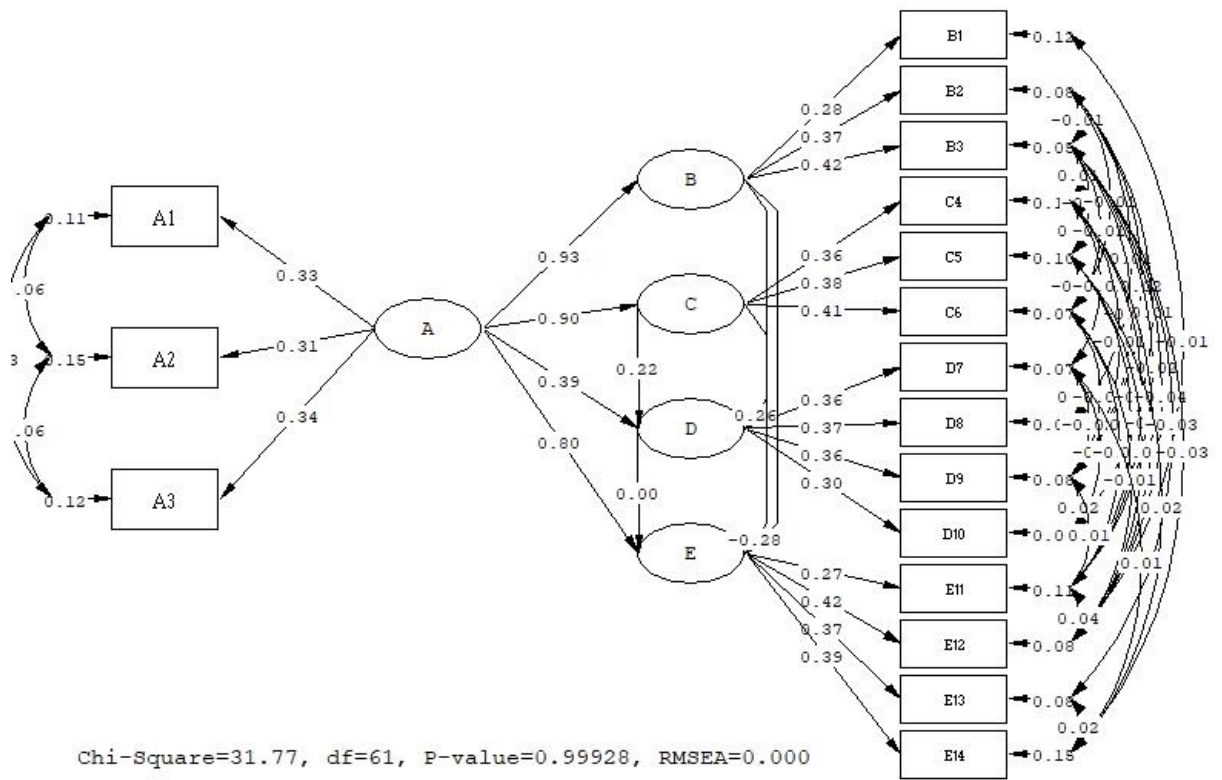
Total Sample Size = 500

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
A1	4.298	0.467	205.651	-0.084	-0.388	3.047	7	5.014	90
A2	4.322	0.494	195.703	-0.135	-0.493	3.099	11	5.058	94
A3	4.303	0.486	197.888	-0.117	-0.445	3.091	11	5.037	92
B4	4.352	0.451	215.586	-0.028	-0.468	2.790	1	4.990	120
B5	4.367	0.467	209.023	-0.139	-0.472	2.971	3	5.033	109
B6	4.318	0.477	202.284	-0.115	-0.417	3.025	7	5.008	107
C7	4.353	0.486	200.195	-0.131	-0.535	3.116	11	5.027	119
C8	4.288	0.488	196.366	-0.015	-0.403	3.097	16	5.014	106
C9	4.346	0.494	196.551	-0.173	-0.544	3.045	9	5.003	131
D10	4.253	0.453	210.040	-0.064	-0.286	3.017	6	4.978	79
D11	4.266	0.427	223.363	-0.082	-0.273	2.871	1	4.979	66
D12	4.318	0.453	212.992	-0.053	-0.387	3.031	5	4.999	98
D13	4.357	0.417	233.771	-0.075	-0.351	2.998	1	5.045	68
E14	4.434	0.428	231.496	-0.178	-0.628	3.008	1	5.014	121
E15	4.320	0.502	192.260	-0.240	-0.522	2.918	5	4.992	124
E16	4.392	0.471	208.692	-0.224	-0.551	3.031	4	5.011	130
E17	4.248	0.543	175.009	-0.215	-0.499	2.892	11	4.996	116

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
A1	-0.776	0.438	-2.131	0.033	5.144	0.076
A2	-1.240	0.215	-2.946	0.003	10.218	0.006
A3	-1.076	0.282	-2.562	0.010	7.719	0.021
B4	-0.259	0.796	-2.742	0.006	7.586	0.023
B5	-1.281	0.200	-2.775	0.006	9.344	0.009
B6	-1.061	0.289	-2.345	0.019	6.625	0.036
C7	-1.202	0.229	-3.310	0.001	12.401	0.002
C8	-0.138	0.890	-2.245	0.025	5.058	0.080
C9	-1.588	0.112	-3.384	0.001	13.974	0.001
D10	-0.588	0.556	-1.445	0.148	2.435	0.296
D11	-0.759	0.448	-1.367	0.171	2.445	0.294
D12	-0.488	0.625	-2.126	0.033	4.760	0.093
D13	-0.689	0.491	-1.872	0.061	3.981	0.137
E14	-1.629	0.103	-4.194	0.000	20.240	0.000
E15	-2.183	0.029	-3.189	0.001	14.937	0.001
E16	-2.043	0.041	-3.446	0.001	16.045	0.000
E17	-1.964	0.050	-2.997	0.003	12.840	0.002



DATE: 3/ 4/2021

TIME: 15:05

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\EMP.LPJ:

TI EMP

!DA NI=17 NO=500 MA=CM

SY='E:\EMP.dsf' NG=1

SE

4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 1 2 3 /

MO NX=3 NY=14 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

B C D E

LK

A

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3)

FR LY(10,3) LY(11,4) LY(12,4) LY(13,4) LY(14,4) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) BE(3,1)

FR BE(3,2) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)

FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9

FR TE 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14

TE 8 7 TE 12 11 TE 10 9 TE 4 3 TE 9 7

FR TE 11 9 TE 9 2 TE 6 3 TE 11 6 TD 2 1 TD 3 2 TD 3 1 TE 5 3 TE 13 3 TE 14 7 TE 14 3

FR TE 12 3 TE 12 5 TE 14 5 TH 2 6 TH 2 14 TH 1 4 TE 10 7 TE 14 13 TE 11 3 TE 11 5

FR TE 7 4 TE 9 3 TE 9 6 TE 9 4 TE 5 4 TE 6 2 TE 8 2 TE 11 4 TE 12 4 TE 10 2 TE 12 6

FR TE 12 1 TH 1 11 TH 2 4 TH 3 2 TH 3 1 TH 2 7 TH 2 8 TH 3 5 TH 1 3 TH 1 2 TE 3 2

FR TE 6 5

PD

OU AM PC RS EF FS SS

TI EMP

Number of Input Variables 17

Number of Y - Variables 14

Number of X - Variables 3

Number of ETA - Variables 4

Number of KSI – Variables 1

Number of Observations 500

TI EMP

Covariance Matrix

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.20					
B2	0.10	0.22				
B3	0.12	0.14	0.23			
C4	0.08	0.11	0.13	0.24		
C5	0.09	0.12	0.11	0.14	0.24	
C6	0.10	0.12	0.13	0.15	0.15	0.24
D7	0.08	0.11	0.12	0.10	0.10	0.12
D8	0.08	0.12	0.13	0.10	0.11	0.12
D9	0.08	0.12	0.11	0.09	0.10	0.10
D10	0.07	0.10	0.10	0.09	0.09	0.10
E11	0.05	0.06	0.05	0.04	0.06	0.04
E12	0.08	0.10	0.08	0.08	0.10	0.09
E13	0.07	0.09	0.07	0.08	0.08	0.08
E14	0.08	0.10	0.08	0.09	0.10	0.09
A1	0.09	0.10	0.11	0.12	0.12	0.12
A2	0.09	0.11	0.12	0.12	0.11	0.14
A3	0.10	0.11	0.13	0.10	0.11	0.12

Covariance Matrix

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.20					
D8	0.16	0.18				
D9	0.11	0.13	0.21			
D10	0.10	0.11	0.13	0.17		
E11	0.06	0.06	0.07	0.05	0.18	
E12	0.09	0.09	0.08	0.08	0.15	0.25
E13	0.07	0.08	0.08	0.07	0.10	0.16
E14	0.09	0.08	0.08	0.06	0.10	0.16
A1	0.10	0.10	0.09	0.08	0.05	0.10
A2	0.11	0.10	0.09	0.08	0.06	0.10
A3	0.11	0.11	0.10	0.09	0.07	0.10

Covariance Matrix

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.22				

E14	0.16	0.29			
A1	0.08	0.10	0.22		
A2	0.08	0.10	0.17	0.24	
A3	0.08	0.09	0.14	0.17	0.24

TI EMP

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	0	0	0	0
B2	1	0	0	0
B3	2	0	0	0
C4	0	0	0	0
C5	0	3	0	0
C6	0	4	0	0
D7	0	0	0	0
D8	0	0	5	0
D9	0	0	6	0
D10	0	0	7	0
E11	0	0	0	0
E12	0	0	0	8
E13	0	0	0	9
E14	0	0	0	10

LAMBDA-X

A

A1	11
A2	12
A3	13

BETA

	B	C	D	E
B	0	0	0	0
C	0	0	0	0
D	14	15	0	0
E	16	17	18	0

GAMMA

A

B	19
C	20
D	21
E	22

PSI

	B	C	D	E	

	23	24	25	26	

THETA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6	

B1	27						
B2	0	28					
B3	0	29	30				
C4	0	0	31	32			
C5	0	0	33	34	35		
C6	0	36	37	0	38	39	
D7	0	0	0	40	0	0	
D8	0	42	0	0	0	0	
D9	0	45	46	47	0	48	
D10	0	51	0	0	0	0	
E11	0	0	55	56	57	58	
E12	61	0	62	63	64	65	
E13	0	0	68	0	0	0	
E14	0	0	70	0	71	0	

THETA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12	

D7	41						
D8	43	44					
D9	49	0	50				
D10	52	0	53	54			
E11	0	0	59	0	60		
E12	0	0	0	0	66	67	
E13	0	0	0	0	0	0	
E14	72	0	0	0	0	0	

THETA-EPS

E13 E14

E13	69	
E14	73	74

THETA-DELTA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6

A1	0	75	76	77	0	0
A2	0	0	0	80	0	81
A3	87	88	0	0	89	0

THETA-DELTA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12

A1	0	0	0	0	78	0
A2	82	83	0	0	0	0
A3	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA-EPS

	E13	E14

A1	0	0
A2	0	84
A3	0	0

THETA-DELTA

	A1	A2	A3

A1	79		
A2	85	86	
A3	90	91	92

TI EMP

Number of Iterations = 47

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	0.28	--	--	--
B2	0.37 (0.03) 13.16	--	--	--
B3	0.42 (0.03) 13.60	--	--	--
C4	--	0.36	--	--
C5	--	0.38 (0.03) 14.97	--	--
C6	--	0.41 (0.03) 15.82	--	--
D7	--	--	0.36	--
D8	--	--	0.37 (0.01) 25.51	--
D9	--	--	0.36 (0.02) 15.03	--
D10	--	--	0.30 (0.02) 14.96	--
E11	--	--	--	0.27
E12	--	--	--	0.42 (0.02) 17.20
E13	--	--	--	0.37 (0.03) 11.28

E14	--	--	--	0.39
				(0.04)
				10.65

LAMBDA-X

A

A1	0.33
	(0.02)
	16.28
A2	0.31
	(0.02)
	14.47
A3	0.34
	(0.02)
	16.03

BETA

B C D E

B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	0.26	0.22	--	--
	(0.29)	(0.18)		
	0.91	1.21		
E	0.17	-0.28	0.00	--
	(0.36)	(0.27)	(0.14)	
	0.46	-1.07	0.01	

GAMMA

A

B	0.93
	(0.07)
	13.05
C	0.90
	(0.06)
	14.88
D	0.39
	(0.42)
	0.93
E	0.80
	(0.57)
	1.40

Covariance Matrix of ETA and KSI

	B	C	D	E	A
-----	-----	-----	-----	-----	-----
B	1.00				
C	0.83	1.00			
D	0.81	0.79	1.00		
E	0.67	0.57	0.58	1.00	
A	0.93	0.90	0.84	0.70	1.00

PHI

	A
-----	-----
	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	B	C	D	E
-----	-----	-----	-----	-----
	0.13	0.20	0.28	0.49
	(0.06)	(0.06)	(0.05)	(0.10)
	2.36	3.50	5.81	4.89

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

B	C	D	E
---	---	---	---

0.87	0.80	0.72	0.51
------	------	------	------

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

B	C	D	E
0.87	0.80	0.70	0.49

Reduced Form

A	
B	0.93 (0.07) 13.05
C	0.90 (0.06) 14.88
D	0.84 (0.06) 14.52
E	0.70 (0.07) 9.69

THETA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.12 (0.01) 14.80					
B2	--	0.08 (0.01) 8.80				

B3	--	-0.01	0.05				
		(0.01)	(0.01)				
		-1.53	5.27				
C4	--	--	0.01	0.11			
			(0.01)	(0.01)			
			1.46	12.00			
C5	--	--	-0.02	0.00	0.10		
			(0.01)	(0.01)	(0.01)		
			-3.80	0.46	8.16		
C6	--	-0.01	-0.01	--	-0.01	0.07	
		(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)	
		-1.45	-1.96		-1.33	8.08	
D7	--	--	--	-0.01	--	--	
				(0.00)			
				-1.65			
D8	--	0.01	--	--	--	--	
		(0.00)					
		1.60					
D9	--	0.02	-0.01	-0.01	--	-0.01	
		(0.01)	(0.00)	(0.00)		(0.00)	
		2.84	-2.65	-1.85		-2.77	
D10	--	0.01	--	--	--	--	
		(0.01)					
		1.34					
E11	--	--	-0.02	-0.02	0.01	-0.02	
			(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
			-3.33	-2.52	1.07	-3.91	
E12	-0.01	--	-0.04	-0.01	0.01	-0.01	
	(0.00)		(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	
	-1.10		-4.64	-2.14	2.07	-1.55	
E13	--	--	-0.03	--	--	--	
			(0.01)				
			-4.76				
E14	--	--	-0.03	--	0.02	--	
			(0.01)		(0.01)		
			-4.31		2.62		

THETA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.07 (0.01) 8.30					
D8	0.02 (0.01) 3.85	0.05 (0.01) 8.57				
D9	-0.02 (0.00) -4.82	-- (0.01)	0.08 (0.01) 11.03			
D10	-0.01 (0.00) -2.28	-- (0.01)	0.02 (0.01) 4.05	0.08 (0.01) 12.70		
E11	--	-- (0.00) 3.61	0.01 (0.01)	-- (0.01)	0.11 (0.01) 12.49	
E12	--	--	--	-- (0.01)	0.04 (0.01) 5.08	0.08 (0.01) 7.06
E13	--	--	--	--	--	--
E14	0.01 (0.00) 2.44	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	E13	E14
E13	0.08 (0.01) 8.91	
E14	0.02 (0.01) 2.24	0.15 (0.01) 10.92

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

B1	B2	B3	C4	C5	C6
0.39	0.62	0.77	0.54	0.60	0.69

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

D7	D8	D9	D10	E11	E12
0.65	0.74	0.62	0.54	0.39	0.70

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

E13	E14
0.62	0.50

THETA-DELTA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
A1	--	-0.01 (0.00)	-0.01 (0.01)	0.02 (0.01)	--	--
		-2.32	-2.61	2.86		
A2	--	--	--	0.02 (0.01)	-- (0.00)	0.02
				2.90	4.54	
A3	0.01 (0.01)	-0.01 (0.00)	--	--	-0.01 (0.01)	--
	1.56	-2.33			-2.09	

THETA-DELTA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
A1	--	--	--	--	-0.01 (0.00)	--
					-2.15	
A2	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	--	--	--	--
	3.04	2.47				

A3 -- -- -- -- -- --

THETA-DELTA-EPS

	E13	E14
A1	--	--
A2	--	0.02 (0.01) 3.20
A3	--	--

THETA-DELTA

	A1	A2	A3
A1	0.11 (0.01) 11.38		
A2	0.06 (0.01) 7.80	0.15 (0.01) 14.24	
A3	0.03 (0.01) 3.71	0.06 (0.01) 7.84	0.12 (0.01) 12.49

Squared Multiple Correlations for X - Variables

A1	A2	A3
0.51	0.40	0.48

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 61
 Minimum Fit Function Chi-Square = 32.20 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 31.77 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.065

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.49

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.49 ; 0.49)

ECVI for Saturated Model = 0.61

ECVI for Independence Model = 29.10

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom = 14489.12

Independence AIC = 14523.12

Model AIC = 215.77

Saturated AIC = 306.00

Independence CAIC = 14611.77

Model CAIC = 695.51

Saturated CAIC = 1103.84

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.45

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1389.32

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0028

Standardized RMR = 0.012

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.40

TI EMP

Fitted Covariance Matrix

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.20					

B2	0.10	0.22					
B3	0.12	0.14	0.25				
C4	0.08	0.11	0.13	0.24			
C5	0.09	0.12	0.11	0.14	0.24		
C6	0.10	0.12	0.13	0.15	0.14	0.24	
D7	0.08	0.11	0.12	0.10	0.11	0.12	
D8	0.08	0.12	0.13	0.10	0.11	0.12	
D9	0.08	0.12	0.11	0.09	0.11	0.10	
D10	0.07	0.10	0.10	0.09	0.09	0.10	
E11	0.05	0.07	0.05	0.04	0.06	0.04	
E12	0.07	0.10	0.08	0.07	0.10	0.09	
E13	0.07	0.09	0.07	0.08	0.08	0.09	
E14	0.07	0.10	0.08	0.08	0.10	0.09	
A1	0.09	0.10	0.12	0.12	0.11	0.12	
A2	0.08	0.11	0.12	0.12	0.10	0.14	
A3	0.10	0.10	0.13	0.11	0.10	0.12	

Fitted Covariance Matrix

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.20					
D8	0.16	0.18				
D9	0.11	0.13	0.21			
D10	0.10	0.11	0.13	0.17		
E11	0.06	0.06	0.07	0.05	0.18	
E12	0.09	0.09	0.09	0.07	0.15	0.25
E13	0.08	0.08	0.08	0.07	0.10	0.16
E14	0.09	0.08	0.08	0.07	0.10	0.16
A1	0.10	0.10	0.10	0.08	0.05	0.10
A2	0.11	0.10	0.09	0.08	0.06	0.09
A3	0.10	0.10	0.10	0.09	0.06	0.10

Fitted Covariance Matrix

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.22				
E14	0.16	0.29			
A1	0.09	0.09	0.22		
A2	0.08	0.10	0.17	0.24	

A3 0.09 0.09 0.14 0.17 0.24

Fitted Residuals

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.00					
B2	0.00	0.00				
B3	0.00	0.00	0.00			
C4	0.00	0.00	0.00	0.00		
C5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
C6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
E11	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
E12	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
E13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
E14	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.01
A1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
A2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
A3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01

Fitted Residuals

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.00					
D8	0.00	0.00				
D9	0.00	0.00	0.00			
D10	0.00	0.00	0.00	0.00		
E11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
E12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
E13	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
E14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
A1	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
A2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
A3	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01

Fitted Residuals

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.00				
E14	0.00	0.00			

A1	0.00	0.01	0.00		
A2	0.00	0.00	0.00	0.00	
A3	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```

- 8|4
- 7|
- 6|43
- 5|42210
- 4|843222
- 3|8811
- 2|9776531100
- 1|877654443211110
- 0|99888876644433321110000
011111222233444455566677778888999
10011122234466778
210000123445799
3113568999
4134469
51457
61238
7|
8|
9|0

```

Standardized Residuals

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	-0.38					
B2	-0.60	-0.88				
B3	-0.44	0.44	-0.49			
C4	-0.13	0.18	-0.90	1.07		
C5	0.59	-0.30	0.57	1.66	0.40	
C6	0.24	1.27	0.23	0.76	1.05	0.66
D7	-0.56	0.90	0.25	-0.56	-1.10	0.35
D8	-1.36	0.74	0.74	-0.33	-0.93	0.76
D9	-0.83	-0.95	0.32	-0.37	-1.04	0.03
D10	-0.94	0.13	0.17	0.17	-0.01	0.18
E11	-0.34	-1.63	-0.39	0.15	-0.49	-0.63

E12	0.32	-1.67	0.75	1.21	0.15	-0.16
E13	0.44	0.59	-0.17	0.70	0.15	-0.52
E14	0.90	0.88	0.61	0.93	0.49	-0.81
A1	0.80	0.06	-1.04	0.36	1.49	0.13
A2	0.76	0.32	-0.62	0.09	1.26	-0.40
A3	0.69	0.59	-0.34	-0.58	1.66	-1.43

Standardized Residuals

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.05					
D8	0.15	0.02				
D9	0.46	0.13	-0.61			
D10	-0.87	-0.69	-0.17	0.90		
E11	0.63	0.20	-0.82	-0.05	-0.45	
E12	0.55	-0.08	-0.99	0.22	-0.43	-0.10
E13	-1.11	-0.78	0.56	0.33	0.41	0.15
E14	0.05	0.20	0.10	-0.47	0.36	-0.34
A1	-0.44	-2.14	-1.05	-0.01	0.09	1.13
A2	0.83	-0.76	-0.54	-0.23	-0.18	0.73
A3	1.30	0.65	0.88	0.99	0.73	1.27

Standardized Residuals

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.84				
E14	0.00	0.20			
A1	-0.40	1.49	0.84		
A2	-0.49	0.50	0.69	-0.30	
A3	-1.29	-0.64	0.04	-0.97	-0.39

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.14

Median Standardized Residual = 0.13

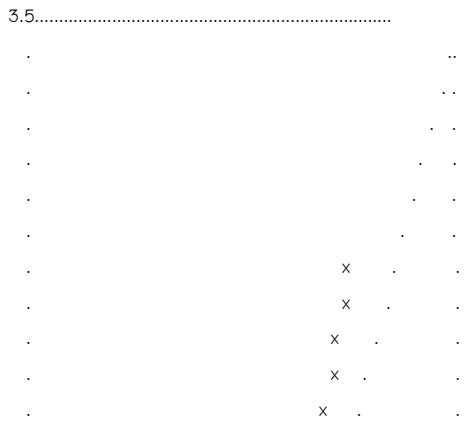
Largest Standardized Residual = 1.66

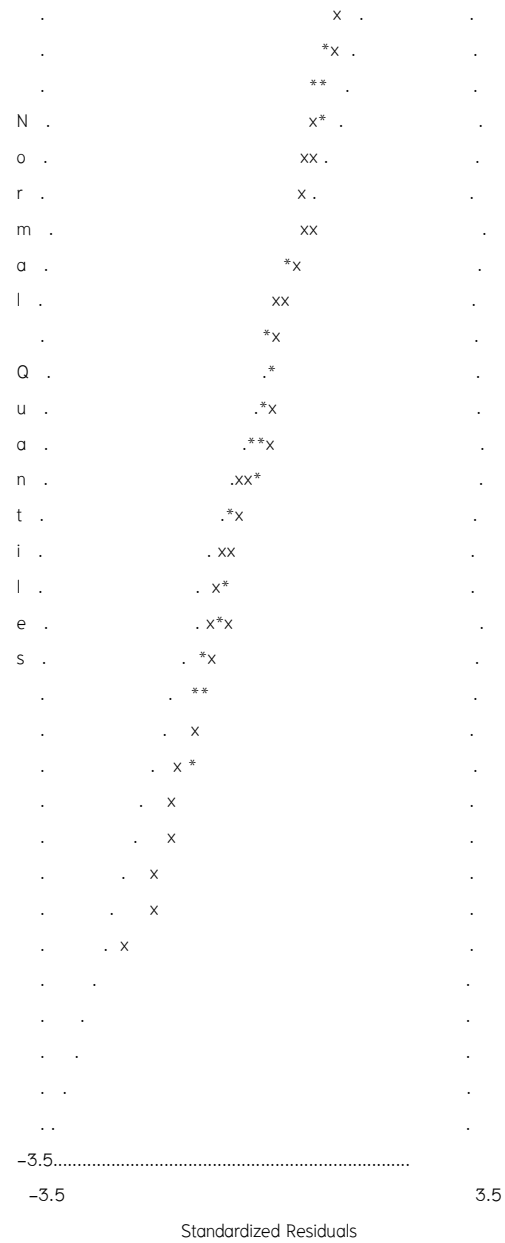
Stemleaf Plot

-2014
-181
-16173
-1413
-12169
-10110544
- 8197543087321
- 6186943210
- 41866429997544300
- 2199874443003
- 0187763085110
01234556990333555557788
2100023452223566
410144690567999
61135699033445666
8103448800039
101573
12116770
14199
16166

TI EMP

Qplot of Standardized Residuals





TI EMP

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	--	0.02	2.93	0.44
B2	--	0.00	0.84	0.30
B3	--	0.12	0.13	0.71

C4	0.00	--	0.02	0.90
C5	0.17	--	1.92	0.01
C6	0.24	--	1.62	0.92
D7	0.02	0.30	--	0.00
D8	0.00	0.25	--	0.00
D9	0.24	0.55	--	0.07
D10	0.13	0.43	--	0.08
E11	0.48	0.15	0.01	--
E12	0.09	0.30	0.01	--
E13	0.08	0.06	0.21	--
E14	0.47	0.01	0.07	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	--	0.01	-0.09	0.02
B2	--	0.00	0.05	-0.03
B3	--	-0.07	0.02	-0.33
C4	0.00	--	0.01	0.03
C5	0.05	--	-0.08	0.00
C6	-0.07	--	0.08	-0.03
D7	0.01	-0.03	--	0.00
D8	0.00	0.02	--	0.00
D9	-0.02	-0.03	--	-0.01
D10	0.01	0.02	--	0.01
E11	-0.02	-0.01	0.00	--
E12	0.01	0.02	0.00	--
E13	-0.01	-0.01	-0.01	--
E14	0.02	0.00	0.01	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	--	0.01	-0.09	0.02
B2	--	0.00	0.05	-0.03
B3	--	-0.07	0.02	-0.33
C4	0.00	--	0.01	0.03
C5	0.05	--	-0.08	0.00
C6	-0.07	--	0.08	-0.03
D7	0.01	-0.03	--	0.00
D8	0.00	0.02	--	0.00

D9	-0.02	-0.03	--	-0.01
D10	0.01	0.02	--	0.01
E11	-0.02	-0.01	0.00	--
E12	0.01	0.02	0.00	--
E13	-0.01	-0.01	-0.01	--
E14	0.02	0.00	0.01	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	--					
B2	0.18	--				
B3	0.18	--	--			
C4	0.16	0.05	--	--		
C5	0.43	0.03	--	--	--	
C6	0.03	--	--	--	--	--
D7	0.00	0.86	0.57	--	1.19	0.03
D8	0.59	--	0.89	0.00	0.01	0.49
D9	0.00	--	--	--	0.37	--
D10	0.37	--	0.00	0.01	0.20	0.02
E11	0.19	1.11	--	--	--	--
E12	--	0.31	--	--	--	--
E13	0.14	0.26	--	0.23	0.00	0.08
E14	0.24	0.44	--	0.19	--	1.23

Modification Indices for THETA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	--					
D8	--	--				
D9	--	0.43	--			
D10	--	0.43	--	--		
E11	0.24	0.09	--	0.02	--	
E12	0.15	0.02	1.32	0.30	--	--

E13	1.22	0.10	0.93	0.14	0.00	0.13
E14	--	0.43	0.01	0.95	0.16	0.53

Modification Indices for THETA-EPS

	E13	E14
E13	--	
E14	--	--

Expected Change for THETA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	--					
B2	0.00	--				
B3	0.00	--	--			
C4	0.00	0.00	--	--		
C5	0.00	0.00	--	--	--	
C6	0.00	--	--	--	--	--
D7	0.00	0.01	0.00	--	0.00	0.00
D8	0.00	--	0.00	0.00	0.00	0.00
D9	0.00	--	--	--	0.00	--
D10	0.00	--	0.00	0.00	0.00	0.00
E11	0.00	0.00	--	--	--	--
E12	--	0.00	--	--	--	--
E13	0.00	0.00	--	0.00	0.00	0.00
E14	0.00	0.00	--	0.00	--	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	--					
D8	--	--				
D9	--	0.00	--			
D10	--	0.00	--	--		

E11	0.00	0.00	--	0.00	--	
E12	0.00	0.00	-0.01	0.00	--	--
E13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
E14	--	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	E13	E14
	-----	-----
E13	--	
E14	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.14	--	--	--	0.18	0.09
A2	0.25	0.02	0.13	--	0.49	--
A3	--	--	0.17	0.03	--	1.50

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.09	1.55	0.07	0.22	--	0.01
A2	--	--	0.10	0.20	0.62	0.07
A3	0.85	0.02	0.34	0.34	0.31	0.64

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	E13	E14
	-----	-----
A1	0.67	2.08
A2	0.10	--
A3	0.99	1.44

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.00	--	--	--	0.00	0.00
A2	0.00	0.00	0.00	--	0.00	--

A3 -- -- 0.00 0.00 -- -0.01

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
A1	0.00	0.00	0.00	0.00	--	0.00
A2	--	--	0.00	0.00	0.00	0.00
A3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	E13	E14
A1	0.00	0.01
A2	0.00	--
A3	0.00	-0.01

Maximum Modification Index is 2.93 for Element (1, 3) of LAMBDA-Y

TI EMP

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	0.28	--	--	--
B2	0.37	--	--	--
B3	0.42	--	--	--
C4	--	0.36	--	--
C5	--	0.38	--	--
C6	--	0.41	--	--
D7	--	--	0.36	--
D8	--	--	0.37	--
D9	--	--	0.36	--
D10	--	--	0.30	--
E11	--	--	--	0.27
E12	--	--	--	0.42
E13	--	--	--	0.37
E14	--	--	--	0.39

LAMBDA-X

A

A1 0.33
 A2 0.31
 A3 0.34

BETA

	B	C	D	E
B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	0.26	0.22	--	--
E	0.17	-0.28	0.00	--

GAMMA

	A
B	0.93
C	0.90
D	0.39
E	0.80

Correlation Matrix of ETA and KSI

	B	C	D	E	A
B	1.00				
C	0.83	1.00			
D	0.81	0.79	1.00		
E	0.67	0.57	0.58	1.00	
A	0.93	0.90	0.84	0.70	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	B	C	D	E
	0.13	0.20	0.28	0.49

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	A
B	0.93
C	0.90
D	0.84
E	0.70

TI EMP

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	A
B	0.93 (0.07) 13.05
C	0.90 (0.06) 14.88
D	0.84 (0.06) 14.52
E	0.70 (0.07) 9.69

Indirect Effects of KSI on ETA

	A
B	--
C	--
D	0.44 (0.39) 1.13
E	-0.10 (0.54) -0.19

Total Effects of ETA on ETA

	B	C	D	E
B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	0.26 (0.29) 0.91	0.22 (0.18) 1.21	--	--
E	0.17 (0.37) 0.45	-0.28 (0.28) -1.05	0.00 (0.14) 0.01	--

Largest Eigenvalue of $B*B'$ (Stability Index) is 0.134

Indirect Effects of ETA on ETA

	B	C	D	E
B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	--	--	--	--
E	0.00 (0.04) 0.01	0.00 (0.03) 0.01	--	--

Total Effects of ETA on Y

	B	C	D	E
B1	0.28	--	--	--
B2	0.37 (0.03) 13.16	--	--	--
B3	0.42 (0.03) 13.60	--	--	--

C4	--	0.36	--	--
C5	--	0.38	--	--
		(0.03)		
		14.97		
C6	--	0.41	--	--
		(0.03)		
		15.82		
D7	0.10	0.08	0.36	--
	(0.11)	(0.07)		
	0.91	1.21		
D8	0.10	0.08	0.37	--
	(0.11)	(0.07)	(0.01)	
	0.91	1.21	25.51	
D9	0.09	0.08	0.36	--
	(0.10)	(0.07)	(0.02)	
	0.90	1.21	15.03	
D10	0.08	0.07	0.30	--
	(0.09)	(0.06)	(0.02)	
	0.90	1.21	14.96	
E11	0.04	-0.08	0.00	0.27
	(0.10)	(0.07)	(0.04)	
	0.45	-1.03	0.01	
E12	0.07	-0.12	0.00	0.42
	(0.15)	(0.12)	(0.06)	(0.02)
	0.45	-1.03	0.01	17.20
E13	0.06	-0.11	0.00	0.37
	(0.14)	(0.10)	(0.05)	(0.03)
	0.45	-1.03	0.01	11.28
E14	0.06	-0.11	0.00	0.39
	(0.14)	(0.11)	(0.06)	(0.04)
	0.45	-1.03	0.01	10.65

Indirect Effects of ETA on Y

	B	C	D	E
B1	--	--	--	--
B2	--	--	--	--
B3	--	--	--	--
C4	--	--	--	--
C5	--	--	--	--
C6	--	--	--	--
D7	0.10 (0.11) 0.91	0.08 (0.07) 1.21	--	--
D8	0.10 (0.11) 0.91	0.08 (0.07) 1.21	--	--
D9	0.09 (0.10) 0.90	0.08 (0.07) 1.21	--	--
D10	0.08 (0.09) 0.90	0.07 (0.06) 1.21	--	--
E11	0.04 (0.10) 0.45	-0.08 (0.07) -1.03	0.00 (0.04) 0.01	--
E12	0.07 (0.15) 0.45	-0.12 (0.12) -1.03	0.00 (0.06) 0.01	--
E13	0.06 (0.14) 0.45	-0.11 (0.10) -1.03	0.00 (0.05) 0.01	--
E14	0.06 (0.14) 0.45	-0.11 (0.11) -1.03	0.00 (0.06) 0.01	--

Total Effects of KSI on Y

	A
B1	0.26 (0.02) 13.05
B2	0.34 (0.02) 16.90
B3	0.39 (0.02) 18.50
C4	0.32 (0.02) 14.88
C5	0.34 (0.02) 15.82
C6	0.37 (0.02) 17.12
D7	0.30 (0.02) 14.52
D8	0.31 (0.02) 15.48
D9	0.30 (0.02) 14.15
D10	0.25 (0.02) 13.51
E11	0.19 (0.02) 9.69

E12 0.29
(0.03)
11.37

E13 0.26
(0.02)
11.01

E14 0.27
(0.03)
10.42

TI EMP

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

A

B 0.93
C 0.90
D 0.84
E 0.70

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

A

B --
C --
D 0.44
E -0.10

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	B	C	D	E
B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	0.26	0.22	--	--
E	0.17	-0.28	0.00	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	B	C	D	E
B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	--	--	--	--
E	0.00	0.00	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	B	C	D	E
B1	0.28	--	--	--
B2	0.37	--	--	--
B3	0.42	--	--	--
C4	--	0.36	--	--
C5	--	0.38	--	--
C6	--	0.41	--	--
D7	0.10	0.08	0.36	--
D8	0.10	0.08	0.37	--
D9	0.09	0.08	0.36	--
D10	0.08	0.07	0.30	--
E11	0.04	-0.08	0.00	0.27
E12	0.07	-0.12	0.00	0.42
E13	0.06	-0.11	0.00	0.37
E14	0.06	-0.11	0.00	0.39

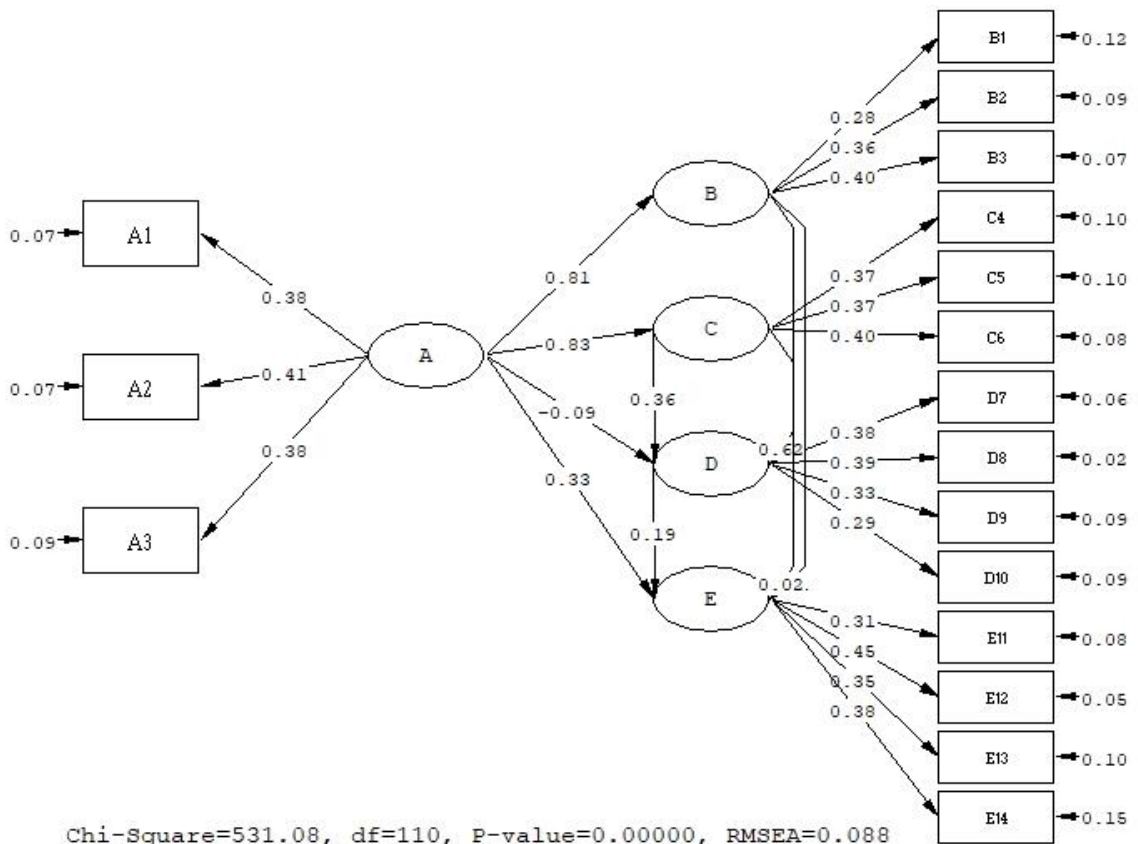
Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	B	C	D	E
B1	--	--	--	--
B2	--	--	--	--
B3	--	--	--	--
C4	--	--	--	--
C5	--	--	--	--
C6	--	--	--	--
D7	0.10	0.08	--	--
D8	0.10	0.08	--	--
D9	0.09	0.08	--	--
D10	0.08	0.07	--	--
E11	0.04	-0.08	0.00	--
E12	0.07	-0.12	0.00	--
E13	0.06	-0.11	0.00	--
E14	0.06	-0.11	0.00	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

A	
B1	0.26
B2	0.34
B3	0.39
C4	0.32
C5	0.34
C6	0.37
D7	0.30
D8	0.31
D9	0.30
D10	0.25
E11	0.19
E12	0.29
E13	0.26
E14	0.27

Time used: 0.078 Seconds



DATE: 3/ 3/2021

TIME: 22:44

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\EMP.LPJ:

TI EMP

!DA NI=17 NO=500 MA=CM

SY='E:\EMP.ds' NG=1

SE

4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 1 2 3 /

MO NX=3 NY=14 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

B C D E

LK

A

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3)

FR LY(10,3) LY(11,4) LY(12,4) LY(13,4) LY(14,4) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) BE(3,1)

FR BE(3,2) BE(4,1) BE(4,2) BE(4,3) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)

!FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9

!FR TE 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 8 7 TE 12 11 TE 10 9 TE 4 3 TE 9 7

!FR TE 11 9 TE 9 2 TE 6 3 TE 11 6 TD 2 1 TD 3 2 TD 3 1 TE 5 3 TE 13 3 TE 14 7 TE 14 3

!FR TE 12 3 TE 12 5 TE 14 5 TH 2 6 TH 2 14 TH 1 4 TE 10 7 TE 14 13 TE 11 3 TE 11 5

!FR TE 7 4 TE 9 3 TE 9 6 TE 9 4

PD

OU AM PC RS EF FS SS

TI EMP

Number of Input Variables 17
 Number of Y – Variables 14
 Number of X – Variables 3
 Number of ETA – Variables 4
 Number of KSI – Variables 1
 Number of Observations 500

TI EMP

Covariance Matrix

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.20					
B2	0.10	0.22				
B3	0.12	0.14	0.23			
C4	0.08	0.11	0.13	0.24		
C5	0.09	0.12	0.11	0.14	0.24	
C6	0.10	0.12	0.13	0.15	0.15	0.24
D7	0.08	0.11	0.12	0.10	0.10	0.12
D8	0.08	0.12	0.13	0.10	0.11	0.12
D9	0.08	0.12	0.11	0.09	0.10	0.10
D10	0.07	0.10	0.10	0.09	0.09	0.10
E11	0.05	0.06	0.05	0.04	0.06	0.04
E12	0.08	0.10	0.08	0.08	0.10	0.09
E13	0.07	0.09	0.07	0.08	0.08	0.08
E14	0.08	0.10	0.08	0.09	0.10	0.09
A1	0.09	0.10	0.11	0.12	0.12	0.12
A2	0.09	0.11	0.12	0.12	0.11	0.14
A3	0.10	0.11	0.13	0.10	0.11	0.12

Covariance Matrix

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.20					
D8	0.16	0.18				
D9	0.11	0.13	0.21			
D10	0.10	0.11	0.13	0.17		
E11	0.06	0.06	0.07	0.05	0.18	
E12	0.09	0.09	0.08	0.08	0.15	0.25
E13	0.07	0.08	0.08	0.07	0.10	0.16
E14	0.09	0.08	0.08	0.06	0.10	0.16
A1	0.10	0.10	0.09	0.08	0.05	0.10
A2	0.11	0.10	0.09	0.08	0.06	0.10

A3 0.11 0.11 0.10 0.09 0.07 0.10

Covariance Matrix

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.22				
E14	0.16	0.29			
A1	0.08	0.10	0.22		
A2	0.08	0.10	0.17	0.24	
A3	0.08	0.09	0.14	0.17	0.24

TI EMP

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	0	0	0	0
B2	1	0	0	0
B3	2	0	0	0
C4	0	0	0	0
C5	0	3	0	0
C6	0	4	0	0
D7	0	0	0	0
D8	0	0	5	0
D9	0	0	6	0
D10	0	0	7	0
E11	0	0	0	0
E12	0	0	0	8
E13	0	0	0	9
E14	0	0	0	10

LAMBDA-X

	A
A1	11
A2	12
A3	13

BETA

	B	C	D	E
--	---	---	---	---

B	0	0	0	0
C	0	0	0	0
D	14	15	0	0
E	16	17	18	0

GAMMA

A

B	19
C	20
D	21
E	22

PSI

B	C	D	E

23	24	25	26

THETA-EPS

B1	B2	B3	C4	C5	C6

27	28	29	30	31	32

THETA-EPS

D7	D8	D9	D10	E11	E12

33	34	35	36	37	38

THETA-EPS

E13	E14

39	40

THETA-DELTA

A1	A2	A3

41	42	43

TI EMP

Number of Iterations = 15

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y				
	B	C	D	E
	-----	-----	-----	-----
B1	0.28	--	--	--
B2	0.36	--	--	--
	(0.03)			
	13.82			
B3	0.40	--	--	--
	(0.03)			
	14.41			
C4	--	0.37	--	--
C5	--	0.37	--	--
		(0.02)		
		16.32		
C6	--	0.40	--	--
		(0.02)		
		17.46		
D7	--	--	0.38	--
D8	--	--	0.39	--
		(0.01)		
		26.41		
D9	--	--	0.33	--
		(0.02)		
		18.78		
D10	--	--	0.29	--
		(0.02)		
		17.59		
E11	--	--	--	0.31
E12	--	--	--	0.45

				(0.02)
				18.56
E13	--	--	--	0.35
				(0.02)
				16.17
E14	--	--	--	0.38
				(0.03)
				14.89

LAMBDA-X

	A

A1	0.38
	(0.02)
	21.55
A2	0.41
	(0.02)
	22.14
A3	0.38
	(0.02)
	20.26

BETA

	B	C	D	E
	-----	-----	-----	-----
B	--	--	--	--
C	--	--	--	--
D	0.62	0.36	--	--
	(0.09)	(0.08)		
	7.05	4.33		
E	0.11	0.02	0.19	--
	(0.12)	(0.11)	(0.09)	
	0.90	0.22	2.11	

GAMMA

	A
B	0.81 (0.06) 12.74
C	0.83 (0.05) 15.53
D	-0.09 (0.11) -0.83
E	0.33 (0.14) 2.34

Covariance Matrix of ETA and KSI

	B	C	D	E	A
B	1.00				
C	0.66	1.00			
D	0.79	0.70	1.00		
E	0.54	0.50	0.53	1.00	
A	0.81	0.83	0.71	0.57	1.00

PHI

A
1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

B	C	D	E
0.35 (0.06)	0.32 (0.05)	0.32 (0.04)	0.64 (0.07)
6.07	6.76	8.43	8.74

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

B	C	D	E
0.65	0.68	0.68	0.36

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

B	C	D	E
0.65	0.68	0.50	0.33

Reduced Form

A
B 0.81 (0.06) 12.74
C 0.83 (0.05) 15.53
D 0.71 (0.05) 14.79
E 0.57 (0.05) 10.80

THETA-EPS

B1	B2	B3	C4	C5	C6
0.12	0.09	0.07	0.10	0.10	0.08
(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
14.22	12.01	10.04	12.31	12.40	10.78

THETA-EPS

D7	D8	D9	D10	E11	E12
0.06	0.02	0.09	0.09	0.08	0.05

(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
12.38	7.29	14.25	14.53	13.30	7.33

THETA-EPS

E13	E14
-----	-----
0.10	0.15
(0.01)	(0.01)
12.95	13.84

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

B1	B2	B3	C4	C5	C6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.40	0.61	0.70	0.58	0.57	0.66

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

D7	D8	D9	D10	E11	E12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.71	0.87	0.54	0.49	0.54	0.81

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

E13	E14
-----	-----
0.57	0.48

THETA-DELTA

A1	A2	A3
-----	-----	-----
0.07	0.07	0.09
(0.01)	(0.01)	(0.01)
11.91	11.44	12.75

Squared Multiple Correlations for X – Variables

A1	A2	A3
-----	-----	-----
0.67	0.70	0.62

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 110

Minimum Fit Function Chi-Square = 524.61 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 531.08 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 421.08

90 Percent Confidence Interval for NCP = (353.03 ; 496.67)

Minimum Fit Function Value = 1.05

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.84

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.71 ; 1.00)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.088

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.080 ; 0.095)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.24

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.10 ; 1.39)

ECVI for Saturated Model = 0.61

ECVI for Independence Model = 29.10

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom = 14489.12

Independence AIC = 14523.12

Model AIC = 617.08

Saturated AIC = 306.00

Independence CAIC = 14611.77

Model CAIC = 841.31

Saturated CAIC = 1103.84

Normed Fit Index (NFI) = 0.96

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.78

Comparative Fit Index (CFI) = 0.97

Incremental Fit Index (IFI) = 0.97

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 141.22

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.012

Standardized RMR = 0.054

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.89

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.85

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.64

TI EMP

Fitted Covariance Matrix

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.20					
B2	0.10	0.22				
B3	0.11	0.14	0.23			
C4	0.07	0.09	0.10	0.24		
C5	0.07	0.09	0.10	0.14	0.24	
C6	0.08	0.10	0.11	0.15	0.15	0.24
D7	0.08	0.11	0.12	0.10	0.10	0.11
D8	0.09	0.11	0.12	0.10	0.10	0.11
D9	0.07	0.09	0.10	0.09	0.08	0.09
D10	0.07	0.08	0.09	0.07	0.07	0.08
E11	0.05	0.06	0.07	0.06	0.06	0.06
E12	0.07	0.09	0.10	0.08	0.08	0.09
E13	0.05	0.07	0.08	0.07	0.07	0.07
E14	0.06	0.07	0.08	0.07	0.07	0.08
A1	0.09	0.11	0.12	0.12	0.12	0.13
A2	0.09	0.12	0.13	0.13	0.13	0.14
A3	0.09	0.11	0.12	0.12	0.12	0.13

Fitted Covariance Matrix

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.20					
D8	0.15	0.18				
D9	0.12	0.13	0.20			
D10	0.11	0.11	0.10	0.17		
E11	0.06	0.07	0.05	0.05	0.18	
E12	0.09	0.09	0.08	0.07	0.14	0.25
E13	0.07	0.07	0.06	0.05	0.11	0.16
E14	0.07	0.08	0.07	0.06	0.12	0.17
A1	0.10	0.11	0.09	0.08	0.07	0.10
A2	0.11	0.11	0.10	0.08	0.07	0.11
A3	0.10	0.11	0.09	0.08	0.07	0.10

Fitted Covariance Matrix

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.22				
E14	0.13	0.29			
A1	0.08	0.08	0.22		

A2	0.08	0.09	0.16	0.24	
A3	0.08	0.08	0.15	0.16	0.24

Fitted Residuals

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	0.00					
B2	0.00	0.00				
B3	0.00	0.00	0.00			
C4	0.01	0.02	0.04	0.00		
C5	0.02	0.03	0.01	0.00	0.00	
C6	0.02	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00
D7	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.01
D8	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
D9	0.00	0.03	0.01	0.01	0.02	0.01
D10	0.00	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02
E11	0.00	0.00	-0.01	-0.02	0.00	-0.03
E12	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.02	0.00
E13	0.02	0.02	0.00	0.01	0.01	0.01
E14	0.02	0.03	0.00	0.02	0.03	0.01
A1	0.00	-0.01	-0.01	0.01	0.00	0.00
A2	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
A3	0.01	-0.01	0.01	-0.01	-0.01	-0.01

Fitted Residuals

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	0.00					
D8	0.01	0.00				
D9	-0.02	0.00	0.00			
D10	-0.01	0.00	0.03	0.00		
E11	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00	
E12	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00
E13	0.00	0.00	0.02	0.01	-0.01	0.00
E14	0.02	0.01	0.01	0.01	-0.01	-0.01
A1	0.00	-0.01	0.01	0.01	-0.02	0.00
A2	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01
A3	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01

Fitted Residuals

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	0.00				
E14	0.03	0.00			
A1	0.01	0.02	0.00		

A2	-0.01	0.01	0.01	0.00	
A3	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.03

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.04

Stemleaf Plot

```

- 2|7
- 2|
- 1|976555
- 1|43332211100
- 0|999998887766655
- 0|44443333222211111000000000000000
0|112222222333344444444
0|5556666666667778999
1|0000112222333344
1|555566677889
2|11111344
2|678
3|02
3|55

```

Standardized Residuals

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	--					
B2	-0.47	--				
B3	1.23	-0.79	--			
C4	1.93	3.48	6.09	--		
C5	3.12	4.18	1.70	1.41	--	
C6	3.22	3.97	4.34	-0.27	-1.12	--
D7	-0.81	1.08	1.78	-0.34	1.47	3.06
D8	-2.40	1.82	1.65	0.55	1.57	3.60
D9	0.62	5.57	1.34	1.07	2.89	1.92
D10	0.04	3.20	2.97	2.20	2.88	3.46
E11	0.00	-0.69	-2.67	-3.11	0.69	-4.48
E12	0.96	2.17	-3.02	-1.34	3.69	-0.48
E13	2.57	3.99	-0.84	2.01	2.15	2.01
E14	2.54	3.49	-0.43	1.86	3.80	1.15
A1	0.47	-2.29	-2.38	1.37	0.17	-1.21
A2	-1.75	-3.06	-3.57	-2.41	-3.37	-0.23
A3	1.89	-1.47	1.81	-2.45	-2.18	-1.95

Standardized Residuals

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	8.02					
D8	12.80	8.02				
D9	-6.03	1.52	8.02			
D10	-3.23	-1.88	9.52	8.02		
E11	-0.49	-1.64	1.72	-0.21	8.02	
E12	0.36	-1.37	0.59	1.14	8.96	8.02
E13	0.37	0.49	2.65	2.05	-3.89	-3.11
E14	2.44	0.87	1.82	0.98	-3.45	-4.49
A1	-0.61	-3.35	1.02	1.21	-2.79	0.72
A2	0.09	-3.71	-1.16	-1.22	-3.08	-2.42
A3	1.21	-0.16	2.56	2.16	-0.29	1.15

Standardized Residuals

	E13	E14	A1	A2	A3
E13	8.02				
E14	7.01	8.02			
A1	1.11	2.19	--		
A2	-1.01	1.91	4.62	--	
A3	0.47	0.50	-2.48	3.88	--

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -6.03

Median Standardized Residual = 0.87

Largest Standardized Residual = 12.80

Stemleaf Plot

```

- 6|0
- 5|
- 4|55
- 3|976543211110
- 2|8755444432
- 1|997654322210
- 0|8887655543332220000000000000
0|12445555566779
1|000111111222344556677888899999
2|001222224566699
3|011225556789
4|00236
5|6

```

61
 710
 8100000000
 9105
 101
 111
 1218

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for	D9 and	D7	-6.03
Residual for	D10 and	D7	-3.23
Residual for	E11 and	B3	-2.67
Residual for	E11 and	C4	-3.11
Residual for	E11 and	C6	-4.48
Residual for	E12 and	B3	-3.02
Residual for	E13 and	E11	-3.89
Residual for	E13 and	E12	-3.11
Residual for	E14 and	E11	-3.45
Residual for	E14 and	E12	-4.49
Residual for	A1 and	D8	-3.35
Residual for	A1 and	E11	-2.79
Residual for	A2 and	B2	-3.06
Residual for	A2 and	B3	-3.57
Residual for	A2 and	C5	-3.37
Residual for	A2 and	D8	-3.71
Residual for	A2 and	E11	-3.08

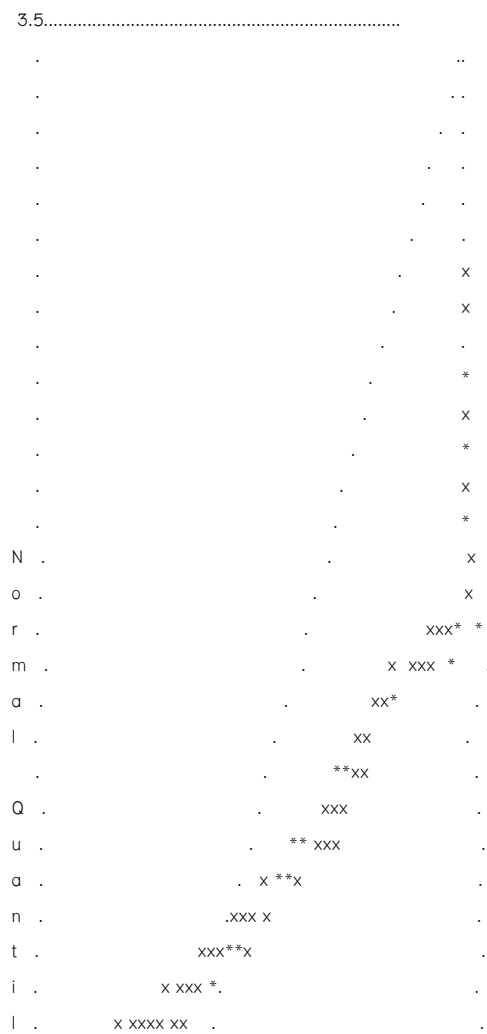
Largest Positive Standardized Residuals

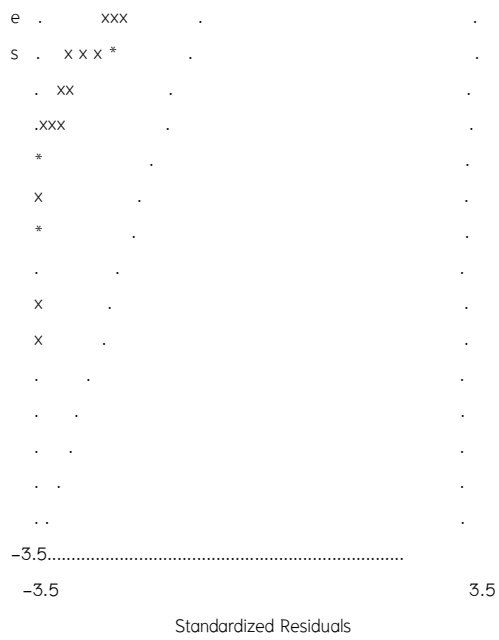
Residual for	C4 and	B2	3.48
Residual for	C4 and	B3	6.09
Residual for	C5 and	B1	3.12
Residual for	C5 and	B2	4.18
Residual for	C6 and	B1	3.22
Residual for	C6 and	B2	3.97
Residual for	C6 and	B3	4.34
Residual for	D7 and	C6	3.06
Residual for	D7 and	D7	8.02
Residual for	D8 and	C6	3.60
Residual for	D8 and	D7	12.80
Residual for	D8 and	D8	8.02
Residual for	D9 and	B2	5.57
Residual for	D9 and	C5	2.89
Residual for	D9 and	D9	8.02
Residual for	D10 and	B2	3.20
Residual for	D10 and	B3	2.97
Residual for	D10 and	C5	2.88
Residual for	D10 and	C6	3.46
Residual for	D10 and	D9	9.52
Residual for	D10 and	D10	8.02

Residual for	E11 and	E11	8.02
Residual for	E12 and	C5	3.69
Residual for	E12 and	E11	8.96
Residual for	E12 and	E12	8.02
Residual for	E13 and	B2	3.99
Residual for	E13 and	D9	2.65
Residual for	E13 and	E13	8.02
Residual for	E14 and	B2	3.49
Residual for	E14 and	C5	3.80
Residual for	E14 and	E13	7.01
Residual for	E14 and	E14	8.02
Residual for	A2 and	A1	4.62
Residual for	A3 and	A2	3.88

TI EMP

Qplot of Standardized Residuals





TI EMP

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	--	2.35	4.78	2.84
B2	--	6.32	9.96	10.65
B3	--	7.30	3.14	15.13
C4	7.84	--	0.09	1.14
C5	1.54	--	2.02	13.59
C6	9.42	--	10.15	1.51
D7	0.01	0.00	--	0.30
D8	14.45	5.31	--	5.81
D9	8.05	1.50	--	3.26
D10	6.29	5.87	--	1.68
E11	6.08	16.13	2.38	--
E12	1.16	0.16	1.10	--
E13	3.18	4.20	1.58	--
E14	4.77	6.88	3.06	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	--	0.04	-0.08	0.04

B2	--	0.07	0.12	0.07
B3	--	0.08	0.07	-0.09
C4	0.08	--	-0.01	-0.02
C5	0.04	--	0.04	0.08
C6	0.09	--	0.09	-0.03
D7	0.00	0.00	--	0.01
D8	-0.10	-0.05	--	-0.04
D9	0.09	0.03	--	0.03
D10	0.07	0.06	--	0.02
E11	-0.05	-0.08	-0.03	--
E12	-0.02	-0.01	-0.02	--
E13	0.04	0.04	0.03	--
E14	0.06	0.07	0.04	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	B	C	D	E
B1	--	0.04	-0.08	0.04
B2	--	0.07	0.12	0.07
B3	--	0.08	0.07	-0.09
C4	0.08	--	-0.01	-0.02
C5	0.04	--	0.04	0.08
C6	0.09	--	0.09	-0.03
D7	0.00	0.00	--	0.01
D8	-0.10	-0.05	--	-0.04
D9	0.09	0.03	--	0.03
D10	0.07	0.06	--	0.02
E11	-0.05	-0.08	-0.03	--
E12	-0.02	-0.01	-0.02	--
E13	0.04	0.04	0.03	--
E14	0.06	0.07	0.04	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	B	C	D	E
B	--	64.28	64.29	64.29
C	64.28	--	64.28	64.28
D	--	--	--	--
E	--	--	--	--

Expected Change for BETA

B	C	D	E
---	---	---	---

	B	C	D	E
B	--	0.77	2.15	8.29
C	0.70	--	1.12	3.05
D	--	--	--	--
E	--	--	--	--

Standardized Expected Change for BETA

	B	C	D	E
B	--	0.77	2.15	8.29
C	0.70	--	1.12	3.05
D	--	--	--	--
E	--	--	--	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	B	C	D	E
B	--			
C	64.28	--		
D	--	--	--	
E	--	--	--	--

Expected Change for PSI

	B	C	D	E
B	--			
C	0.25	--		
D	--	--	--	
E	--	--	--	--

Standardized Expected Change for PSI

	B	C	D	E
B	--			
C	0.25	--		

D -- -- --
 E -- -- -- --

Modification Indices for THETA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	--					
B2	0.22	--				
B3	1.51	0.62	--			
C4	0.58	0.08	26.81	--		
C5	3.35	7.43	5.66	1.98	--	
C6	1.37	0.60	1.02	0.07	1.25	--
D7	0.05	2.51	0.16	4.50	0.22	0.63
D8	4.72	0.76	0.61	0.08	0.68	1.13
D9	0.13	17.60	3.35	0.05	2.60	1.31
D10	0.12	1.22	1.48	0.47	0.67	0.45
E11	0.00	2.17	0.03	1.84	2.46	13.72
E12	0.28	0.03	0.65	5.30	4.30	0.00
E13	2.18	7.27	1.87	4.84	2.83	4.07
E14	1.37	2.59	2.35	1.24	1.17	0.36

Modification Indices for THETA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	--					
D8	99.68	--				
D9	54.18	1.98	--			
D10	19.08	21.05	78.52	--		
E11	0.03	0.02	6.00	0.27	--	
E12	0.06	0.04	3.67	0.36	75.51	--
E13	3.08	0.31	2.71	1.21	15.89	11.70
E14	3.20	0.84	0.01	0.98	12.44	22.17

Modification Indices for THETA-EPS

	E13	E14
E13	--	
E14	48.00	--

Expected Change for THETA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
B1	--					

B2	0.00	--				
B3	0.01	-0.01	--			
C4	0.00	0.00	0.03	--		
C5	0.01	0.01	-0.01	0.01	--	
C6	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	--
D7	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
D8	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D9	0.00	0.02	-0.01	0.00	0.01	-0.01
D10	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
E11	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.01	-0.02
E12	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.00
E13	0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.01
E14	0.01	0.01	-0.01	0.01	0.01	0.00

Expected Change for THETA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
D7	--					
D8	0.04	--				
D9	-0.03	-0.01	--			
D10	-0.02	-0.02	0.04	--		
E11	0.00	0.00	0.01	0.00	--	
E12	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.06	--
E13	-0.01	0.00	0.01	0.01	-0.02	-0.02
E14	0.01	0.00	0.00	-0.01	-0.02	-0.04

Expected Change for THETA-EPS

	E13	E14
E13	--	
E14	0.05	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
A1	0.48	1.41	2.42	3.39	0.54	4.04
A2	3.59	1.36	3.74	4.48	8.18	1.98
A3	1.41	6.44	3.17	4.05	1.24	1.25

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
A1	0.04	3.42	1.10	1.32	3.68	1.59

A2	5.73	0.07	3.95	5.53	0.00	2.20
A3	0.01	0.11	2.64	0.89	3.85	2.02

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	E13	E14
	-----	-----
A1	0.17	0.55
A2	1.76	4.71
A3	1.19	5.69

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	B1	B2	B3	C4	C5	C6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.00	-0.01	-0.01	0.01	0.00	-0.01
A2	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.01
A3	0.01	-0.01	0.01	-0.01	-0.01	-0.01

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	D7	D8	D9	D10	E11	E12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.01
A2	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00	-0.01
A3	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.01

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	E13	E14
	-----	-----
A1	0.00	0.00
A2	-0.01	0.01
A3	-0.01	-0.01

Modification Indices for THETA-DELTA

	A1	A2	A3
	-----	-----	-----
A1	--		
A2	21.36	--	
A3	6.15	15.09	--

Expected Change for THETA-DELTA

	A1	A2	A3
A1	--		
A2	0.03	--	
A3	-0.01	0.02	--

Maximum Modification Index is 99.68 for Element (8, 7) of THETA-EPS

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายภูวไนย สุณา
วัน เดือน ปีเกิด	19 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	10 หมู่ 10 ตำบลพนอม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	3 โรงเรียนบ้านนาเข ตำบลนาเข อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2556	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พ.ศ. 2565	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	ครูผู้ช่วย โรงเรียนกระดุมทองวิทยา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2554	ครู คศ.1 โรงเรียนกระดุมทองวิทยา อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2559	ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านนาเข ตำบลนาเข อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ครู คศ.3 โรงเรียนบ้านนาเข ตำบลนาเข อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม