



โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง
พลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

นิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง
พลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

นิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LINEAR STRUCTURAL EQUATIONS MODEL OF FACTORS INFLUENCING
TEACHER EMPOWERMENT IN SCHOOL INSTITUTIONS UNDER
THE SAKON NAKHON SECONDARY EDUCATION SERVICE

BY

NIPAPORN RACHBANDITH

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นิภาพรณี ราชบรรดิฐ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วารี เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อเรื่อง	โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	นิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 332 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67-0.92 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.39-0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู

2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 1.29$, $df = 1.00$, $p\text{-value} = 0.56$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.95$, $RMR = 0.02$, $RMSEA = 0.04$)

คำสำคัญ: พลังอำนาจการทำงานของครู โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น
ปัจจัยที่มีอิทธิพล

TITLE	Linear Structural Equations of Factors Influencing teachers Empowerment in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Nipaporn Rachbandith
ADVISORS	Assoc.Prof. Dr. Wanphen Nanthasri Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The objective of this study was to develop a linear structure equation of factors influencing teacher empowerment in schools under the Secondary Educational Area Office Sakon Nakhon. The participants included 332 administrators and teachers in schools under the Secondary Educational Area Office Sakon Nakhon in academic year 2021. They were selected using multi-stage random sampling. The instrument was a set of 5-rating scale questionnaires which indicated validity index ranged between 0.67–0.92, discriminative power index ranged between 0.39–0.86 and reliability value index at 0.85. Statistics used in the data analysis were frequency percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient and confirmatory factor analysis.

The findings showed that:

1) The components of the linear structural equation model of factors influencing the empowerment of teachers consisted of external latent variables, including creating a working atmosphere and building leadership for teachers, and internal latent variables including working empowerment of teachers.

2) The results of the goodness-of-fit testing of the linear structural equation model of factors influencing the empowerment of teachers showed the congruence between the structural model and empirical data at high level

($R^2 = 1.29$, $df = 1.00$, $p\text{-value} = 0.56$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.95$, $RMR = 0.02$,
 $RMSEA = 0.04$).

Keywords: Work Empowerment of Teachers, Linear Structural Equation Model,
Influencing Factors

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ความหมายและความสำคัญของการสร้างเสริมพลังอำนาจการทำงาน	14
แนวคิด ทฤษฎีการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ในสถานศึกษา	18
องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	22
ความหมายของความผูกพันองค์กร	27
ความหมายของการตระหนักรู้ในความสามารถของตนเอง	29
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	33
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	38
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	48
การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	62
การสังเคราะห์เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานของครู	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	74
วิธีดำเนินการวิจัย	74
ระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น	75
การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ	
กับข้อมูลเชิงประจักษ์	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	81
การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย	84
4	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	89
ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ระยะที่ 1	90
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ	
โครงสร้างเชิงเส้น ระยะที่ 2	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้	93
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้	104
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น	105
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม	
และอิทธิพลรวม	112

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปล ผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ 114
	สรุปล 115
	อภิปรายผล 118
	ขอเสนอแนะ 122
	บรรณานุกรม 123
	ภาคผนวก 123
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย 124
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 134
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 136
	ภาคผนวก ง ภาพประกอบการขอความอนุเคราะห์สอบถาม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย 144
	ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 147
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 237

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู	24
2 องค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	30
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	34
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	40
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	46
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	50
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน	58
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	64
9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	69
10 กลุ่มตัวอย่าง	78
11 คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย	80
12 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง	84
13 สรุประยะของการวิจัย	87
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง	91
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม	93
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้รายข้อ	94
17 ค่าความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้	99
18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	104
19 ค่าสถิติความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น	109
20 ค่าสถิติความสอดคล้องหลังปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น	111
21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม	112

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 แผนภูมิแสดงประสิทธิผลของงานตามทฤษฎี โครงสร้างอำนาจ ของ Kanter	19
3 สรุปความสัมพันธ์ของแนวคิดโครงสร้างอำนาจของ Kanter	19
4 องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	27
5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	38
6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	42
7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน	53
8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นกับครู	66
9 เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม	73
10 กระบวนการวิจัย	86
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน	105
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการสร้าง บรรยากาศในการทำงาน	106
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู	107
14 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นก่อนปรับ	109
15 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นหลังปรับ	111

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามที่ได้มีการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหนึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาดังกล่าว ที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร ครอบคลุม 18 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด 45 แห่ง การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้บริการการจัดการศึกษา แก่นักเรียนชั้นระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 รวมทั้งสิ้น 41,284 คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 75 คน ครูสายผู้สอน 2,213 คน รวม 2,333 คน ทั้งนี้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีบุคลากรครูในสถานศึกษาหลากหลายพื้นที่ หลากหลายชนเผ่า ส่งผลให้มีทัศนคติค่านิยม วัฒนธรรมที่ต่างกัน รับภาระหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกัน เพราะนอกจากงานสอนจะเป็นหน้าที่หลักแล้วยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ งานครูประจำชั้น งานธุรการ งานพัสดุการเงิน งานกิจกรรมโครงการ และงานอื่น ๆ ที่ทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น จนไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการเรียนการสอนได้เต็มที่ (การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 1 ตุลาคม 2563 – 30 มิถุนายน 2564, 2564, หน้า 111) ซึ่งภาระงานเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่ง ที่ส่งผลให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้ครูทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ผลของการปฏิบัติงานจึงไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และยังมีสาเหตุอีกหลายประการ

ที่เป็นการบั่นทอนให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอื่น ๆ อีกมากมายที่เป็นสาเหตุของปัญหาที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ แล้วทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (ฉัตรชัย แทนทอง, 2561, หน้า 25)

ประกอบกับในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กร ที่เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างแพร่หลายคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้คล่องตัวและเติบโตขึ้นสำหรับสถานศึกษา ครูคือเป้าหมายสำคัญที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะครู คือผู้ที่ต้องเข้าใจนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ จากหลักสูตรสู่การจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ แต่การพัฒนาองค์กรภาครัฐ ในทางปฏิบัตินั้นมีข้อจำกัดหลายประการ ฉะนั้น การนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไปได้ (ณัฐกร รักษ์ธรรม, 2557, หน้า 166)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคล องค์กร ชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลตระหนักรู้คุณค่าและความสามารถ ทั้งของตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนและเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ นอกจากนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการสร้างแรงเสริมเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิด แลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน การใช้ทรัพยากรและประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (พรจิตา ฤทธิรอด, 2556, หน้า 62) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ทำให้บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

เพราะปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือ การเพิ่มผลิตภาพขององค์กรจากตัวบุคลากร ซึ่งบุคลากรหรือตัวผู้ปฏิบัติงานย่อมถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์กร ที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (มณีรัตนา โนนห้าวร, 2557, หน้า 64)

การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการบริหารองค์กรได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในต่างประเทศ และในประเทศไทยมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจนำไปใช้ในองค์กรอย่างกว้างขวางขึ้นเช่นเดียวกัน แต่สำหรับองค์กรทางการศึกษายังได้รับการศึกษาค้นคว้าวิจัยไม่มากนัก ทั้ง ๆ ที่องค์กรทางการศึกษานั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร ให้มีความเป็นอิสระ มีอำนาจการตัดสินใจได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาทุกระดับ ทั้งนี้ เมื่อกล่าวถึงองค์กรทางการศึกษาที่เป็นโรงเรียน เป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนก็คือ “ครู” เนื่องจากครู คือ ผู้ที่ต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ จากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน และที่สำคัญที่สุด คือ ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครู มีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” (จุไรรัตน์ เหมะธูลิน, 2554, หน้า 3)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นประโยชน์ของการนำแนวคิดการเสริมสร้างอำนาจในการทำงานไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาครู ทำให้ครูมีกำลังใจที่จะเรียนรู้และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นได้ ทั้งยังมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีลักษณะอย่างไร
2. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
2. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งอาจนำไปเป็นโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาให้กว้างขวางขึ้นต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนแสวงหาวิธีการในการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
 - 2.1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
 - 2.3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู
 - 2.4. เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และกำหนดนิยามศัพท์ จากนั้นนำมาสร้างกรอบแนวคิดโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขั้นตอนที่ 3 ยกร่างและพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยให้อาจารย์ที่ปริญญาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ในขั้นตอนที่ 3 คือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกมาโดยการเจาะจง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม ให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอกหรือวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือ วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

3. ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษามาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

ขั้นตอนที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน และ ครู 2,213 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,451 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 280 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม สามารถนำอ้างอิงประชากรได้อย่างน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 332 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

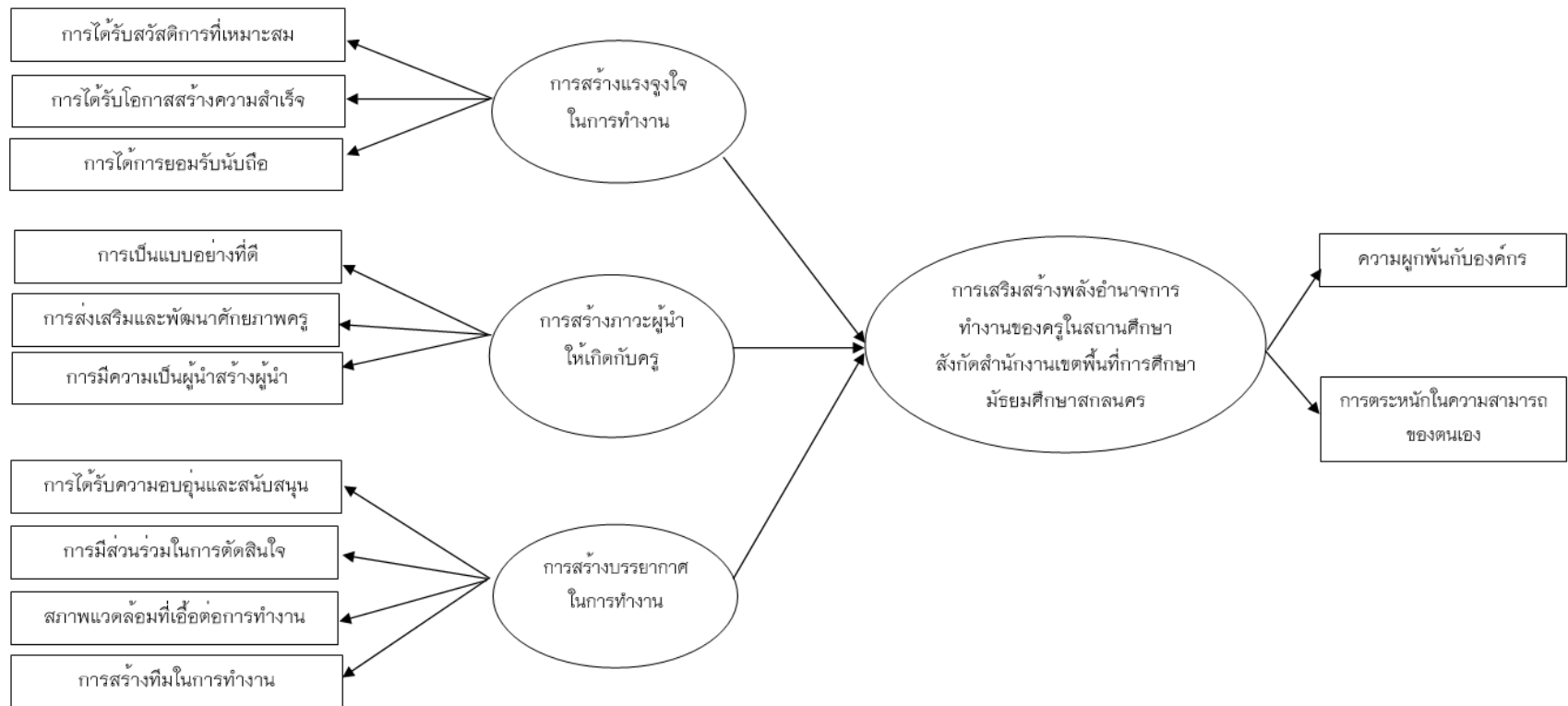
3.1 ตัวแปรเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการ เสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของ Kanter (1993); Blase&Base (1994); จูไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554); เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556); มณฑลวัล วุฒิวยานันต์ (2556); ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557); ณิชกร รัชชธรรม (2557); สถาพร ภูบาลเช้า (2559); วรัญญา เรือนภาค (2560); ภิญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560); สุริยา หึงขุนทด (2563); แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบ ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น สร้างความตระหนัก โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นพลัง ในการปฏิบัติงานเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรและองค์กร

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสและเสริมสร้างครูให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำให้เกิด กับครู เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการทำงานสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย

2.1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

2.1.1 การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม หมายถึง การที่ครูมีโอกาส ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น ได้รับมอบโล่เกียรติยศ เกียรติบัตร และการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลงาน ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.1.2 การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นกระบวนการหรือวิธีการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของครู ให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2.1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การให้การยอมรับนับถือ ในผลงาน เคารพนับถือให้ลำดับอาวุโส เพื่อเป็นแรงจูงใจให้การทำงานบรรลุความสำเร็จ ตามที่กำหนดไว้ ให้ความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นกัลยาณมิตร และมีความเอื้ออาทรต่อกัน รวมไปถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงานครบรอบวันเกิด การคลอดบุตร การมอบช่อดอกไม้ แสดงความยินดีเมื่อได้เลื่อนวิทยฐานะหรือสำเร็จการศึกษาระดับที่สูงขึ้น

2.2 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหาหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกที่อบอุ่นเป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

2.2.1 การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน หมายถึง องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและรับการพัฒนาทักษะการทำงาน มีความรู้สึกของการมีความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ ได้รับความช่วยเหลือ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือของครูในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเข้าไปร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่น ๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน มีการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาดังไว้

2.2.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานที่นั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต กระจายข้อมูลระยะ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศอบอุ่น เอื้อเฟื้อ เป็นกันเอง การมีน้ำใจต่อกัน และการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 การสร้างทีมในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน มีการประชุม การปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระแก่ทีม ความไว้วางใจและร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถ นำตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถ ในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

2.3.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอันสามารถ ยึดถือเป็นแบบอย่างในการนำมาปฏิบัติตนได้ เช่น การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ซื่อสัตย์ บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความ เลื่อมใส ศรัทธา ควรถือเป็นแบบอย่าง

2.3.2 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง การที่ครูได้มีโอกาส เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ลาศึกษาต่อ เรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น

2.3.3 การมีความเปิ่นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำมีความรู้ ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาส่งเสริม ให้เป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร การใช้วัตรกรรม และวิธีการสอนต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียน การใช้ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพ ความพยายามของผู้นำให้สูงขึ้นเหนือปกติ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ต้องการศึกษา ประกอบไปด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำ ให้เกิดกับครู การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และการตระหนัก ในความสามารถของตนเอง

4. ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจและการแสดงออก ของครูที่มีต่อโรงเรียน เชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพสูง มีความสุข มีความภูมิใจ รู้สึกเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากมีชาวที่มีลักษณะเลื่อมเสีย เกิดขึ้นกับองค์กร ครูจะรู้สึกไม่สบายใจ หากองค์กรมีผลงานหรือประสบความสำเร็จ ครูก็จะรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานความสำเร็จด้วย มีความหวังใ้ในอนาคตขององค์กร

เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เกิดจากการได้มาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป

5. การตระหนักรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนครูไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบอยู่เสมอ มีความเคารพตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งมองตนเองในดานบวก เห็นคุณค่าของตนกับผู้อื่น สามารถพึ่งพาตนเอง มีความภูมิใจในตนเอง

6. ครู หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564

7. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีหน้าที่ปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564

8. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
 - 1.3 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
 - 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู
 - 2.1.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.1.2 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
 - 2.1.3 การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู
 - 2.2 การสังเคราะห์เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของคุณครู

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

1.1 ความหมายและความสำคัญของการสร้างเสริมพลังอำนาจการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญ เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ดังนี้

Conger และ Kanungo (1998, p. 146) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การสร้างแรงกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากความรู้สึก ภายในของผู้ปฏิบัติงานและรับรู้ในความสามารถนั้น ๆ

Zimmerman (2000, p. 22) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้มีส่วนร่วม ร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน การให้ความเป็นผู้นำร่วมกันและในระดับ ชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบปิดและการยอมรับความหลากหลาย

Breeding (2008, p. 98) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากร มั่นใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากร มีอิสระและกล้าตัดสินใจในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคลากร จะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553, หน้า 62) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีอำนาจในการ ตัดสินใจ หรืออำนาจที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยให้การสนับสนุนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีเสรีภาพในการคิด และการ ตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติให้มีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงานขององค์การ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะความเป็นผู้นำ รวมถึงให้ความก้าวหน้าในอาชีพ

เปรมฤดี จันทะพรหม (2555, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการสร้างเสริมความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหา

ทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ ให้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ
ในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน
พร้อมที่จะสรรค์สร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

วรรณภา มะโนหาญ (2555, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลัง
อำนาจ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระ
ในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการ
จัดหาสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถ
ในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลัง
อำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กร
ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการ
ทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงออกซึ่งพลังอำนาจนั้น ภายใต้แนวคิด
หลักว่า การให้อำนาจบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อให้ มีการพัฒนาอำนาจที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล
ซึ่งมีอยู่ในระดับหนึ่งแล้วให้เพิ่มมากขึ้น หรือทำให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและใช้
ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

ปญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลัง
อำนาจครู หมายถึง การพัฒนาปัจจัยและกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู เพื่อ
ทำให้ครูรับรู้ว่าเป็นผู้ที่ให้อำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเองมีความ
เป็นอิสระและรู้สึกชีวิตมีคุณค่าสามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบ
ความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้มีอิสระในการทำงานและรู้สึกผูกพันในองค์กรโดยไม่มีการบังคับ
หรือเรียกร้องให้กระทำการซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจรวมกัน
นำไปสู่การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

พัชรมน คุ่มจินดา (2559, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลัง
อำนาจ กล่าวได้ว่าเป็นการเพิ่มความสามารถหรือเพิ่มศักยภาพของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล
ที่ทำให้บุคคลอื่นกระทำการโดยให้อิสระในการตัดสินใจ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นความต้องการและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการ
ทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายของส่วนรวมที่ตั้งไว้

วรัญญา เรือนภาค (2560, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานคือ กระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ การสนับสนุนเพื่อพัฒนา ศักยภาพจากการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ด้วยการให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความตระหนัก ถึงคุณค่าในความสามารถของตน มีทักษะในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถในการตัดสินใจในการจัดการกับงาน และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้ บุคลากร ทุกคนปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับการทำงาน

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็น การเพิ่มความสามารถ สร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับรู้ถึงความสามารถ ในการทำงานของตนเอง ด้ายการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีอิสระในการทำงาน และตระหนักในคุณค่าแห่งตน การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และเกิดความ ภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเกิด ความสำเร็จ

นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงาน หมายถึงกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากกระบวนการที่ผู้บริหารองค์กร ที่นำมาใช้การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สามารถค้นพบปัญหา และความต้องการของตนเองจนสามารถแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งการเพิ่มความสามารถในการทำงานให้แก่บุคคลโดยการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีผลต่อบุคลากรทั้งในด้านจิตใจและศักยภาพ การทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

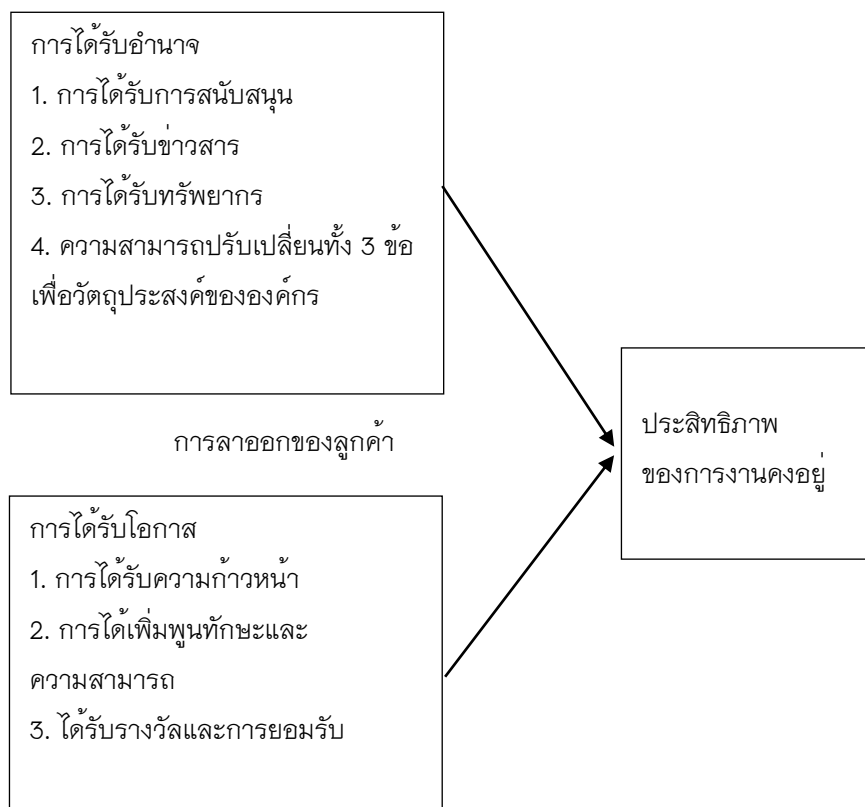
สุริยา หึงขุนทด (2563, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลัง อำนาจครู หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู มีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มศักยภาพในตัวเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม เพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน หมายถึง พลังแห่งความเข้มแข็งในกระบวนการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการเสริมสร้างเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รวมไปถึงวัฒนธรรมในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพของการทำงาน

1.2 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในสถานศึกษา

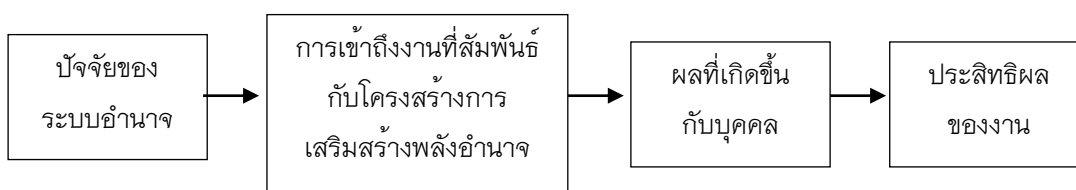
ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาของ Kanter (1979, p. 57) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรทางการศึกษาขององค์กรหลาย ๆ องค์กร พบว่า ปัญหาภายในโดยส่วนใหญ่คือ การกีดกันการเปลี่ยนแปลง การกลัวการเสี่ยง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ ผลสัมฤทธิ์ในงานต่ำ และขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Kanter อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยนำแนวคิดนี้มาใช้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์กร และได้ให้ความหมายของ “อำนาจ” ไว้ว่า เป็นข้อกำหนด ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล อำนาจที่เกิดขึ้นจากความสามารถที่จะทำได้มาซึ่งแหล่งสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร แหล่งประโยชน์ และโอกาส จากตำแหน่งของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร การได้มาซึ่งปัจจัยของระบบอำนาจ (Systemic Power) อำนาจอย่างเป็นทางการ เกิดจากอำนาจที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในขณะดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร จากการรับรู้ความหมายของงาน การทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีความชัดเจน และมีความสอดคล้องกัน ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการเกิดจากการติดต่อประสานงานภายในและภายนอกองค์กรจากทฤษฎีโครงสร้างอำนาจ

ซึ่ง Kanter พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจถือเป็นพฤติกรรมในการทำงาน และทัศนคติของบุคคลที่ตอบสนองต่อตัวกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยด้านอำนาจและโอกาสเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน โดยแนวคิดประกอบด้วย การได้รับอำนาจจากการทำงาน เป็นความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการได้รับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงประสิทธิผลของงานตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter

ในปัจจุบันแนวคิด ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในทุกองค์กร และได้รับการเสริมสร้างความนิยมและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผลลัพธ์ขององค์กรเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้บุคลากรเป็นองค์กรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ของแนวคิดโครงสร้างอำนาจของ Kanter สามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 สรุปความสัมพันธ์ของแนวคิดโครงสร้างอำนาจของ Kanter

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ การปฏิบัติงานของครู ของ Blase & Base (1994, pp. 52-55) มีดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมใน การทำงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างฝ่ายงาน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม
8. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน
9. รักษาความสัตย์ซื่อ เทียบธรรม ไม่ติดอยู่กับอำนาจ
10. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน
11. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา
12. สนับสนุนการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ
13. ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

จูไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ของโรงเรียน

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 11) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการที่ครูได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู จากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจนทำให้ครูรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าในความสามารถ ของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่ และมีพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการมีความสุขในการทำงาน

มณฑท์วัล วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 223) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานครู คือ พฤติกรรมที่จะทำให้ครูรู้สึกวาผู้บริหารให้ความสำคัญ

ปัญญา ศรีสารักษ์ (2557, หน้า 23) กล่าวว่าไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การพัฒนาปัจจัยและกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจการทำงานในครู

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาให้ครูได้รับการเสริมสร้างความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพจากผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ถ่ายโอนอำนาจให้โอกาส สร้างแรงจูงใจ สร้างภาวะผู้นำ สร้างทีมงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภิญญาภัชฎ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน คือ การดำเนินการเพื่อส่งเสริมความสามารถและศักยภาพของบุคคล

วรัญญา เรือนกาต (2560, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า พลังอำนาจการทำงานของครู หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูได้รับรู้และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน

นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง กระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครู และ บุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและเพิ่มความสามารถในการทำงาน

สุริยา หึงขุนทด (2563, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานครู คือ การนำความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สถานภาพในการทำงาน ผลกระทบจากงาน การตัดสินใจ และอิสระในการทำงาน มาร่วมกับครูในการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสและเสริมสร้างครูให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ สร้างผู้นำให้เกิดกับครู เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการทำงานสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

Kanter (1979, p. 42) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร คือ 1. การได้รับอำนาจ 2. การได้รับโอกาส

จู่ไรร์ตัน เหมะธูลิน (2554, หน้า 5) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1. การสนับสนุนครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2. เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้ 3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4. ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน 5. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู 6. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 7. สร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู 8. ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 11) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1. ความพึงพอใจในการทำงาน 2. ความผูกพันต่อโรงเรียน 3. การทำงานเป็นทีม 4. การรับรู้ความสามารถในตนเอง

มณฑท์ทวัช วุฒิวิยานันต์ (2556, หน้า 223) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1. ความมีคุณค่าของตน 2. มีความภูมิใจในความสามารถของตน 3. ขวัญกำลังใจในการทำงาน 4. พึงพอใจในงาน 5. มีความผูกพันต่องานที่ทำ และ 6. ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปัญญา ศรีลาร์ภย์ (2557, หน้า 23) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1. การทำให้ครูรับรู้วาตนเองเป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกชีวิตมีคุณค่า 2. การสามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้ 3. มีอิสระในการทำงาน 4. รู้สึกผูกพันในองค์การ

ธนฐกร รัชัษธรรม (2557, หน้า 173) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1. ครูพึงพอใจในงาน 2. การทำงานเป็นทีม 3. ความผูกพันต่อองค์กร 4. ความเป็นครูมืออาชีพของครู

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1. การได้รับการถ่ายโอนอำนาจ 2. การได้รับโอกาส 3. การสร้างแรงจูงใจ 4. การสร้างภาวะผู้นำ 5. การสร้างทีมงาน 6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ภิญญาภัชฎ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 7) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน คือ 1. การสร้างโอกาส 2. สร้างแรงจูงใจให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง 3. การมีอิสระในการทำงาน และตระหนักในคุณค่าแห่งตน 4. การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน 5. ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จ

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 5) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน คือ 1. การตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง 2. ความผูกพันต่อโรงเรียน 3. ความพึงพอใจในงาน

นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 4) กล่าวว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน คือ 1. ความพึงพอใจในงาน 2. การทำงานเป็นทีม 3. ความผูกพันต่อองค์กร

สุริยา หึงขุนทด (2563, หน้า 7) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน คือ 1. ความก้าวหน้าในอาชีพ 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3. สถานภาพในการทำงาน 4. ผลกระทบจากงาน 5. การตัดสินใจ 6. อิสระในการทำงาน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคน มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

องค์ประกอบหลักที่ 1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ

องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การสร้างทีมในการทำงาน

องค์ประกอบหลักที่ 3 การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู การมีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ รายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

องค์ประกอบ	นักวิชาการ											องค์ประกอบที่เลือก	
	Kanter 1997	จูไรต์นั้ เหมะสุลิน (2554)	เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	มนต์ศรัวัล วุฒิชัยนันต์ (2556)	ปัญญา ศรีลาภักษ์ (2557)	ณัฐกร รัชชธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเส้า (2559)	ภิญญาภิญญ์ เท็มเมืองแพน (2560)	วรัญญา เรืองนาค (2560)	นิลนล ชูสอน (2561)	สุริยา ทิ้งขุนทด (2563)		ความถี่
1. การได้รับอำนาจ												3	27.27
- การได้รับอำนาจ	✓												
- การทำให้ครูรับรู้วาตนเอง เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง					✓								
- การได้รับการถ่ายโอนอำนาจ							✓						
2. การได้รับโอกาส												4	36.36
- การได้รับโอกาส	✓						✓						
- การสร้างโอกาส								✓					
- เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาความรู้		✓											
3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓										1	9.09
4. การสนับสนุนครูได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่		✓										1	9.09
5. ความเป็นครูมืออาชีพของครู						✓						1	9.09
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ												3	27.27
- ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจ		✓											
- วางแผนการดำเนินงานของโรงเรียน		✓											
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							✓						
7. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับครู												3	27.27
- สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู		✓											
- การสร้างแรงจูงใจ							✓						
- สร้างแรงจูงใจให้บุคคลรับรู้ ถึงความสามารถในการทำงาน ของตนเอง								✓					
8. ช่วยกำลังใจในการทำงาน				✓								1	9.09

ตาราง 1 (ต่อ)

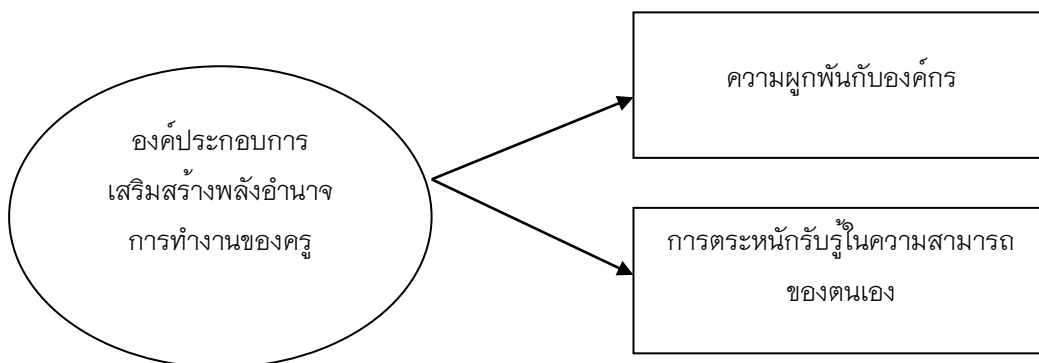
องค์ประกอบ	นักวิชาการ										องค์ประกอบที่เลือก		
	Kanter 1994	คูไรรัตน์ เหมะระอุสิน (2554)	เฉลิมชัย แกวมณีชัย (2556)	มนัสพัฑฒ์ ภูษิตวิวัฒน์ (2556)	ปัญญา ศรีลาภักษ์ (2557)	ณัฐกร รักษธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเส้า (2559)	ภิญญาภักษ์ เท็มเมืองแพน (2560)	วรัญญา เรือนภาค (2560)	นิลุบล ชูสอน (2561)		สุรียา หิ๊งขุนทด (2563)	ความถี่
9. การสร้างทีมในการทำงาน											6	54.54	
- การแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน								✓					
- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม		✓											
- การทำงานเป็นทีม			✓			✓				✓			
- การสร้างทีมงาน						✓							
10. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู											2	18.18	
- สร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครู		✓											
- การสร้างภาวะผู้นำ						✓							
11. ความก้าวหน้าในการทำงาน											3	27.27	
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพ						✓							
- ความก้าวหน้าในอาชีพ										✓			
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม		✓											
12. ความพึงพอใจในการทำงาน											5	45.45	
- ความพึงพอใจในการทำงาน			✓										
- ครูพึงพอใจในงาน						✓							
- พึงพอใจในงาน				✓									
- ความพึงพอใจในงาน								✓	✓				
13. ความผูกพันกับองค์กร											7	63.63	✓
- ความผูกพันต่อโรงเรียน			✓										
- มีความผูกพันต่องานที่ทำ				✓									
- ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ				✓									
- ความรู้สึกผูกพันในองค์การ					✓								
- ความผูกพันต่อองค์กร						✓							
- ความผูกพันต่อโรงเรียน								✓					
- ความผูกพันต่อองค์กร									✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ											องค์ประกอบที่เลือก		
	Kanter 1994	จูไรรัตน์ เทมะฐิติน (2554)	เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	มนต์ศรัล ภูฒิวายานันต์ (2556)	ปัญญา ศรีลาภักษ์ (2557)	ณัฐกร รัชชธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเสนา (2559)	ภิญญาภักษ์ย์ เท็มเมืองแพน (2560)	วรัญญา เรือนกาศ (2560)	นิลนล ชูสอน (2561)	สุริยา ทิ้งขุนทด (2563)		ความถี่	ร้อยละ
14. การตระหนักในความสามารถของตนเอง												7	63.63	✓
- การรับรู้ความสามารถในตนเอง			✓											
- ความรู้คุณค่าในตน					✓									
- ความเชื่อมั่นในตนเอง					✓									
- ตระหนักในคุณค่าของตน								✓						
- การตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง									✓					
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง										✓				
- ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ								✓						
15. ความมีอิสระในการทำงาน												4	36.36	
- สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้					✓									
- มีอิสระในการทำงาน					✓									
- การมีอิสระในการทำงาน								✓						
- อิสระในการทำงาน										✓				
16. สถานภาพในการทำงาน										✓	1		9.09	
17. ผลกระทบจากงาน										✓	1		9.09	
18. การตัดสินใจ										✓	1		9.09	

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ของครู ในตาราง 1 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 18 องค์ประกอบ แต่เนื่องจาก บางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันไว้ เป็นองค์ประกอบเดียวและใช้เกณฑ์ในการการเลือกองค์ประกอบ

ที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความผูกพันกับองค์กร และ 2. การตระหนักในความสามารถของตนเอง ทั้ง 2 องค์ประกอบ มีความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 63.63 เท่ากัน และสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ตามตาราง 1 แล้ว จึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1.3.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 47) กล่าวว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจและการแสดงออกของคุณเกี่ยวกับความรู้สึก ทศนคติ อันดีที่มีต่อโรงเรียน มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน มีความเสียสละทุ่มเท ให้งาน ภาควิชาภูมิใจในผลงานความสำเร็จของโรงเรียน และมีความปรารถนาที่จะเป็นครูในโรงเรียนนี้ตลอดไป

มณฑพัล วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 224) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ครูพยายามที่จะปลูกฝังนักเรียนให้มีความภาคภูมิใจในโรงเรียนแห่งนี้ เมื่อมีชาวที่มีลักษณะเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับโรงเรียน ครูจะรู้สึกไม่สบายใจ และความสำเร็จและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในชีวิตของครูมักจะเกี่ยวของกับงานที่โรงเรียน

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 29) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ครูผู้รับผิดชอบเองว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติ ภารกิจขององค์กร

ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557, หน้า 164) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

วรัญญา เรือนภาค (2560, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ครูมีความผูกพันต่อภารกิจของโรงเรียน มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และเห็นคุณค่าของโรงเรียน มีความเต็มใจและความพยายามที่จะทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน บรรารณาที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนและประกอบวิชาชีพครูต่อไป

นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรเพื่อได้เข้าไปร่วมทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความศรัทธา จงรักภักดี แสดงออกถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจ และการแสดงออกของครูที่มีต่อโรงเรียน เชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพสูง มีความสุข มีความภูมิใจ รู้สึกเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เกิดจากการได้มาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป

1.3.2 ความหมายของการตระหนักรู้ในความสามารถของตนเอง

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 58) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของครูปว่ามีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จเพียงใด

ปัญญา ศรีลาร์ภย์ (2557, หน้า 29) กล่าวว่า ความรู้ในคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่ครูประเมินตนเองเกี่ยวกับความมี คุณค่ามีความสำคัญ สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ มีการยอมรับนับถือ เคารพตนเองและ มองตนเองในด้านบวก การที่ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจและ รับรู้ความสามารถของตนเองและการยอมรับจากผู้อื่น จึงเกิดพลังอำนาจในตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในตัวเอง คือ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองของครูปว่ามีทักษะ ความสามารถในการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมี ความสามารถ ในการถ่ายทอดวิชาความรู้ตามทักษะการสอนของตน

ภิญญาภัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า9) กล่าวว่า ความตระหนักในความสามารถของตน หมายถึง การเสริมสร้างให้ครูปตระหนักรู้ เข้าใจ และ เชื่อถือในความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ได้แก่ การถ่ายทอด ความรู้ การฝึกทักษะแก่นักเรียน การอบรมสั่งสอนนักเรียน ความเข้าใจนักเรียน มีการพัฒนาตนเอง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ครูปมีต่อตนเอง โดยรู้สึกว่ ตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ มีความสามารถ เป็นที่ยกย่องยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นว่ จะสามารถประสบความสำเร็จในสิ่งว่คาดหวังได้ ซึ่งได้จากการเข้าใจในตนเอง สามารถยอมรับและ การเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตน เคารพตนเองและผู้อื่น การพึ่งพาตนเอง ยอมรับผลว่เกิดขึ้น และเกิดความภูมิใจในตนเอง

สุริยา หึ่งขุนทด (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง สิ่งว่เกิดจากการว่ครูปควรว่จะทำอย่างไรเพื่อในตนเองมีความสามารถในการช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตระหนักรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร และเพื่อนครู ไว้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบอยู่เสมอ มีความเคารพตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งมองตนเองในดานบวก เห็นคุณค่าของตนกับผู้อื่น สามารถพึ่งพาตนเอง มีความภูมิใจในตนเอง แสดงรายละเอียดได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การเสริมสร้าง พลังอำนาจการ ทำงานของครู	ความผูกพันกับ องค์กร	พฤติกรรมทางด้าน จิตใจและการ แสดงออกของครูที่มี ต่อโรงเรียน เชื่อว่า องค์กรเป็นองค์กรที่ดี และมีคุณภาพสูง มี ความสุข มีความภูมิใจ รู้สึกเสมอว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร หากมีชาวที่มีลักษณะ เสื่อมเสียเกิดขึ้นกับ องค์กร ครูจะรู้สึกไม่ สบายใจ หากองค์กรมี ผลงานหรือประสบ ความสำเร็จครูก็จะ รู้สึกภาคภูมิใจใน ผลงานความสำเร็จ ด้วย รู้สึกผูกพันกับ องค์กร มีความห่วงใย	1. เชื่อว่าองค์กร เป็นองค์กรที่ดีและ มีคุณภาพสูง 2. มีความสุข มีความภูมิใจ รู้สึก เสมอว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งของ องค์กร 3. หากมีชาวที่มี ลักษณะเสื่อมเสีย เกิดขึ้นกับองค์กร ครูจะรู้สึกไม่สบาย ใจ หากองค์กรมี ผลงานหรือประสบ ความสำเร็จครูก็จะ รู้สึกภาคภูมิใจใน ผลงานความสำเร็จ ด้วย

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ความผูกพันกับ องค์กร	<p>ในอนาคตขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้องค์กร บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกได้รับความสำเร็จ ในชีวิตการทำงาน เกิด จากการได้มาทำงานที่ องค์กรแห่งนี้ และมี ความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กรนี้ตลอดไป</p>	<p>4. รู้สึกผูกพันกับ องค์กร 5. มีความห่วงใยใน อนาคตขององค์กร 6. เต็มใจที่จะใช้ ความรู้ ความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้ องค์กรบรรลุผล สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด ไว้ 7. รู้สึกได้รับ ความสำเร็จในชีวิต การทำงาน เกิด จากการได้มา ทำงานที่องค์กร แห่งนี้ 8. มีความต้องการ ที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร นี้ตลอดไป</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	การตระหนักรู้ ในความสามารถ ของตนเอง	การที่ครูมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองสามารถ ตัดสินใจเลือกวิธีการที่ ดีที่สุดในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้ เป็นผู้ ที่ได้รับการยอมรับนับ ถือจากผู้บริหารและ เพื่อนครู ไว้วางใจและ มอบหมายงานที่สำคัญ ให้รับผิดชอบอยู่เสมอ มีความเคารพตนเอง และผู้อื่น พร้อมทั้งมอง ตนเองในดานบวก เห็น คุณค่าของตนกับผู้อื่น สามารถพึ่งพาตนเอง มีความภูมิใจในตนเอง	1. ครูมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองสามารถ ตัดสินใจเลือก วิธีการที่ดีที่สุดใ การปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จตาม เป้าหมายได้ 2. เป็นผู้ที่ได้รับการ ยอมรับนับถือจาก ผู้บริหารและเพื่อน ครู ไว้วางใจและ มอบหมายงานที่ สำคัญให้รับผิดชอบ อยู่เสมอ 3. มีความเคารพ ตนเองและผู้อื่น 4. มองตนเองใน ดานบวก เห็น คุณค่าของตน กับผู้อื่น 5. สามารถพึ่งพา ตนเอง 6. มีความภูมิใจ ในตนเอง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ไว้ดังนี้

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 101) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบโมเดลตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านทีมงาน 2. องค์ประกอบด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3. องค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในโรงเรียน 4. องค์ประกอบด้านการปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน 5. องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน 6. องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน 7. องค์ประกอบด้านบุคคล 8. องค์ประกอบด้านโรงเรียน และ 9. องค์ประกอบด้านการปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 291) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี องค์ประกอบที่เป็นผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 4 องค์ประกอบ คือ 1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน 2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน 4. การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู

มณฑาทวีล วุฒิวิญญานันต์ (2556, หน้า 220) ได้ศึกษา พลังอำนาจการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ได้แก่ 1. บรรยากาศการทำงานในองค์กร 2. แรงจูงใจในการทำงาน และ 3. ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ

ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557, หน้า 165) ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู มีปัจจัยที่ส่งผล คือ 1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การสร้างภาวะผู้นำคุณครู และ 3. การสร้างบรรยากาศองค์กร

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 167) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู พบว่า มี 4 ปัจจัยได้แก่ 1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบรวมมือ และ 4. ปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 123) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ด้านการได้รับอำนาจ 2. ด้านการได้รับโอกาส 3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำ 5. ด้านการสร้างทีมงาน 6. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 7. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ปัญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 71) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1. ตระหนักในความสามารถของตน 2. ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน 3. ความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน 4. เทคนิคการสร้างความสำเร็จ 5. เทคนิคการแก้ปัญหา 6. การบริหารจัดการทรัพยากร 7. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 128) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังอำนาจครูประกอบด้วย 1. ปัจจัยการได้รับโอกาสความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2. ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3. ปัจจัยการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน และ 4. ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู

นิลบล ชูสอน (2561, หน้า 59) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มี 3 ด้านคือ 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร 2. ด้านการทำงานเป็นทีม และ 3. ด้านความพึงพอใจในงาน

สุรียา หึงขุนทด (2563, หน้า 105) ได้ศึกษา องค์ประกอบของการ เสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความก้าวหน้าในอาชีพ 2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3. สถานภาพ ในการทำงาน 4. ผลกระทบจากงาน 5. การตัดสินใจ และ 6. อิสระในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ 3 ปัจจัย คือ 1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ 3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งได้สรุปรายละเอียดไว้ใน ตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลัง การทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

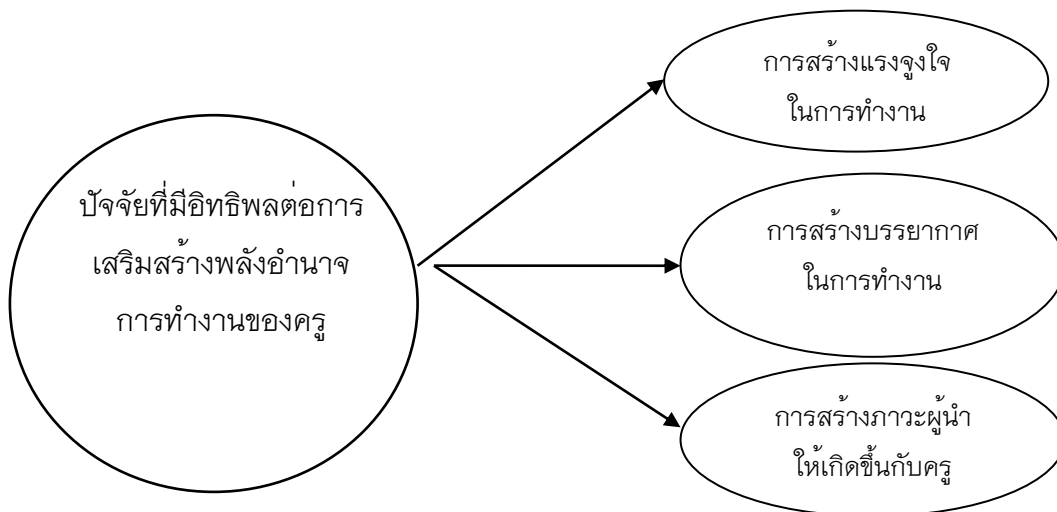
องค์ประกอบ	นักวิชาการ										องค์ประกอบที่เลือก		
	จุไรรัตน์ เหมะขมูลิน (2554)	เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	มณฑาทวัล ภูติวิทยานันต์ (2556)	ปัญญา ศรีลาภิรักษ์ (2557)	ณัฐกร รัชชธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเสนา (2559)	ภิญญาภัชัญญ์ เต็มเมืองแพน (2560)	วรัญญา เรืองภาค (2560)	นิลบล ชูสอน (2561)	สุรียา หึงขุนทด (2563)		ความถี่	ร้อยละ
1. ความพึงพอใจในงาน									✓		1	10.00	
2. การสร้างทีมในการทำงาน											5	50.00	
- การทำงานเป็นทีม									✓				
- ทีมงาน	✓												
- การสร้างทีมงาน						✓							

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ											องค์ประกอบที่เลือก	
	จุไรรัตน์ เทมะรัฐติน (2554)	เฉลิมชัย แก้วเมธีชัย (2556)	มณฑิตพัล วุฒิวายานันต์ (2556)	ปัทมญา ศรีลาภักษ์ (2557)	ณัฐกร รัชชธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเซา (2559)	วิญญูภักดิ์ เทียมเมืองแพน (2560)	วรัญญา เรือนภาค (2560)	นิตพล ฟูตอม (2561)	สริยา ทุ่งนพต (2563)	ความถี่		ร้อยละ
18. การปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน	✓										1	10.00	
19. สภาพแวดล้อมภายนอกของครู				✓							1	10.00	
20. วัฒนธรรมโรงเรียนแบบรวมมือ				✓							1	10.00	
21. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ				✓							1	10.00	
22. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู											6	60.00	
- การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู		✓	✓		✓			✓					
- การสร้างภาวะผู้นำ						✓							
- พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓									
23. ความก้าวหน้าในอาชีพ						✓					1	10.00	
24. ตระหนักในความสามารถของตน											2	20.00	
- ตระหนักในความสามารถของตน							✓						
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง									✓				
25. การตัดสินใจ									✓		1	10.00	
26. สถานภาพในการทำงาน									✓		1	10.00	
27. ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน							✓				1	10.00	
28. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ											2	20.00	
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						✓							
- การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน		✓											

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ
การทำงานของครู ในตาราง 3 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 28 องค์ประกอบ

แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันไว้เป็นองค์ประกอบเดียวและใช้เกณฑ์ในการการเลือกองค์ประกอบ ที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2.การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู ทั้ง 2 องค์ประกอบ มีความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 60.00 สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

จากภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อความหมายขององค์ประกอบ มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำความหมายขององค์ประกอบที่คล้ายกันและสะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกันจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนี้

2.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารนำมากระตุ้นเพื่อโน้มน้าว ให้ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ไตแก สนับสนุนทรัพยากร การทำงาน สนับสนุนการเขารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนของครู จัดสวัสดิการที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของครู และการให้ความก้าวหน้าแก่ครู ซึ่งจะทำให้ครูมีกำลังใจ

ในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพในโรงเรียนที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน ให้เงินเดือน สวัสดิการ และสถานภาพที่เหมาะสม ให้การฝึกอบรม พัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ให้รางวัล และยกย่องยอมรับต่อผลจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ การสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ และการสร้างโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต

มณฑิรวัล วุฒิมวยานันต์ (2556, หน้า 9) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็น สาเหตุหรือส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ประกอบด้วย การสร้างโอกาสของความสำเร็จ การจูงใจด้วยผลตอบแทน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557, หน้า 8) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การรับรู้ การโน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือร่วม ใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กร ประกอบด้วย การดำเนินการตามสิทธิของครู การอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และปลอดภัย การเคารพให้เกียรติซึ่งกัน และกัน การให้กำลังใจ และข้อมูลสารสนเทศ

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การสร้างแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมอย่างมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมาย สิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย 1. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของครู อย่างสะดวกและรวดเร็ว 2. การได้รับการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน นอกสถานที่ 3. การจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 4. การมีระบบรักษาความปลอดภัยแก่ครูทั้งในบริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู 5.การสร้างมิตรภาพ

และสร้างความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู 6. ผู้บริหารให้กำลังใจ
ต่อครู ในการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง

วรรณญา เรือนภาค (2560, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูทุ่มเทร่างกาย และแรงใจอย่างเต็มกำลัง
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การเลื่อน
ขั้นเงินเดือน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
และลักษณะของงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการหรือ
วิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจ
กันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
ประกอบด้วย 1. การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม 2. การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ
3. การได้รับการยอมรับนับถือ สามารถสรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

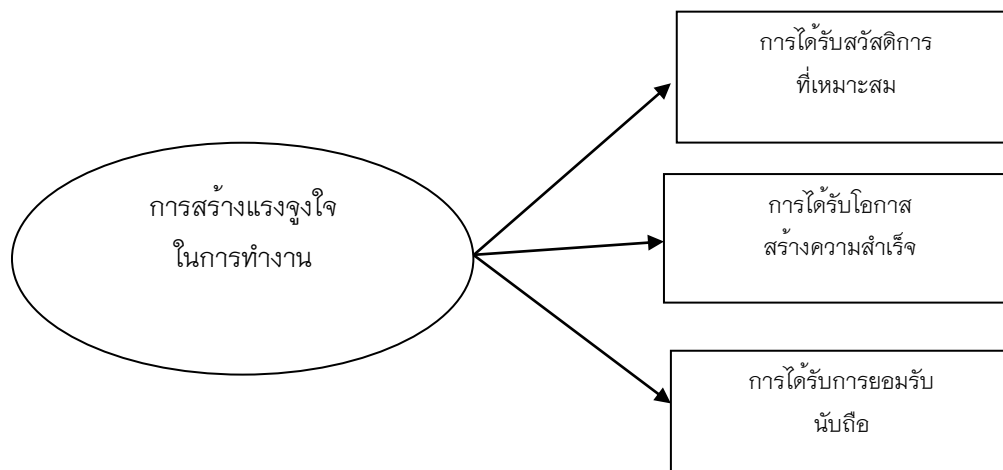
องค์ประกอบ	นักวิชาการ							องค์ประกอบที่เลือก	
	จุไรรัตน์ เหมาะสมลิน (2554)	เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	มนต์พิชา กุลดิวิยานันต์ (2556)	ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเชา (2559)	วรัญญา เรือนภาค (2560)	ความถี่		ร้อยละ
1. สนับสนุนทรัพยากรการทำงาน							2	33.33	
- สนับสนุนทรัพยากรการทำงาน	✓								
- การสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน		✓							
2. การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม							4	66.66	✓
- จัดสวัสดิการที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการของครู	✓								
- การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม		✓							
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน						✓			
- การจูงใจด้วยผลตอบแทน				✓					
3. การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ							4	66.66	✓
- การให้ความก้าวหน้าแก่ครู	✓								
- การสร้างโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต		✓							

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ							องค์ประกอบที่เลือก
	จุรินทร์ เทมะคุณิณ (2554)	เฉลิมชัย แก้วเกษิณชัย (2556)	มณิศาพิศวัต คุตติยานันต์ (2556)	ณัฐกร รักษัธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเส้า (2559)	วรัญญา เรือนภาค (2560)	คามณี	
- การสร้างโอกาสของความสำเร้จ			✓					
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพร					✓			
4. การได้รับการยอมรับนับถือ							5	83.33
- การได้รับการยอมรับนับถือ		✓				✓		
- การเคารพรให้เกียรติซึ่งกันและกัน				✓				
- การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน			✓					
- การสร้างมิตรภาพและสร้างความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู					✓			
5. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน							3	50.00
- การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน			✓					
- การจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และปลอดภัย				✓				
- การจัดสภาพแวดล้อมที่น่ายุและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					✓			
6. การให้กำลังใจและข้อมูลข่าวสาร							2	33.33
- การให้กำลังใจและข้อมูลสารสนเทศ				✓				
- ผู้บริหารให้กำลังใจต่อครู ในการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยน					✓			
เลื่อนตำแหน่ง								
7. ลักษณะของงาน						✓	1	16.66

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในตาราง 4 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 7 องค์ประกอบ แต่เนื่องจาก บางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันได้ เป็นองค์ประกอบเดียวและใช้เกณฑ์ในการการเลือกองค์ประกอบ ที่มีความถี่ร้อยละ

60 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม 2. การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ และ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความถี่ 4, 4, และ 5 คิดเป็นร้อยละ 66.66, 66.66, และ 83.33 ตามลำดับ และสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 54) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนมีการส่งเสริม การนำนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการทำงาน ครูได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวนครูในโรงเรียนมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ครูได้รับโอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา วิชาการทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูอย่างเหมาะสม การดำเนินการ เบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิให้แก่ครูอย่างสะดวกรวดเร็ว โรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ครู ในการไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน โรงเรียนจัดระบบรักษาความปลอดภัยแก่ครูทั้งในบริเวณโรงเรียนและบ้านพัก

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 296) กล่าวไว้ว่า การจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม หมายถึง การมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การดูแล เอาใจใส่ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงานและเรื่องส่วนตัว การยกย่องชมเชย ได้รับมอบโล่เกียรติยศ เกียรติบัตร เงินรางวัล และการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม

ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557, หน้า 176) กล่าวไว้ว่า การจูงใจด้วยผลตอบแทน หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะ ได้เป็นหัวหน้างาน รวมถึง มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลงานดีเด่นในรอบปี ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การรับรู้ภายนอกจากการได้ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนอย่าง เป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น ได้รับมอบโล่เกียรติยศ เกียรติบัตร และการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลงาน ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.1.2 ความหมายของการได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 54) กล่าวไว้ว่า การให้ความก้าวหน้าแก่ครู หมายถึง การที่ครูได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 204) กล่าวไว้ว่า การสร้างโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ให้มีโอกาทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถสังเกตและวัดได้จาก การสนับสนุน ให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพ การสนับสนุนให้ส่งผลงานดีเด่น เข้าประกวดในระดับต่าง ๆ การสร้างโอกาสให้เป็นหัวหน้างานและการมอบอำนาจ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

มณฑลพัล วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 224) กล่าวไว้ว่า การสร้างโอกาสของความสำเร็จ หมายถึง การที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ มีการมอบอำนาจการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลการสร้างสรรค์ของตนเอง

สถาพร ภูบาลเช้า (2559 หน้า 78) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้บริหาร จัดหาวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งแก่ครู ให้ความสนใจกับงานวิชาการของครูที่มีผลงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น และให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ต้องการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นกระบวนการหรือวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

2.1.3 ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 212) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้การยอมรับนับถือในผลงาน หรือความคิดสร้างสรรค์ของครู ตลอดจนทำให้เพื่อนครู ผู้ปกครองกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เกิดการยอมรับนับถือด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้การทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ สามารถสังเกตและวัดได้จากการยอมรับนับถือในผลงาน การยอมรับและเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ การแสวงหาความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ และการมีโอกาสดำเนินงานเชิงเป็นวิทยากร

มณฑลพัล วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 224) กล่าวไว้ว่า การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน หมายถึง การให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือให้ลำดับอาวุโส ความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีการทักทาย สอบถามทุกข์สุข และความ เป็นอยู่ ด้วยความมีน้ำใจเป็นกัลยาณมิตร และความเอื้ออาทรต่อกัน

ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557, หน้า 178) กล่าวไว้ว่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน หมายถึง รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงานครบรอบวันเกิด การคลอดบุตร การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีเมื่อได้เลื่อนวิทยฐานะหรือสำเร็จการศึกษาระดับที่สูงขึ้น

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การสร้างมิตรภาพและสร้างความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างครู หมายถึง การจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามประเพณีไทยร่วมกัน เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันสำคัญของชาติ วันสำคัญทางศาสนา และงานประเพณีในท้องถิ่นต่าง ๆ นำไปสู่สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของครูร่วมกัน

วรัญญา เรือนกาศ (2560 หน้า 30) กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงาน ผลงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสถานศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การให้การยอมรับนับถือในผลงาน เคารพนับถือให้ลำดับอาวุโส เพื่อเป็นแรงจูงใจให้การทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ให้ความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นกัลยาณมิตร และมีความเอื้ออาทรต่อกัน รวมไปถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงานครบรอบวันเกิด การคลอดบุตร การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีเมื่อได้เลื่อนวิทยฐานะหรือสำเร็จการศึกษาระดับที่สูงขึ้น แสดงรายละเอียดได้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	การได้รับ สวัสดิการ ที่เหมาะสม	การที่ครูมีโอกาสได้รับ การส่งเสริมให้เลื่อน ตำแหน่งในหน้าที่การ งานที่สูงขึ้น ได้รับการ ยกย่องชมเชย ได้รับ การสร้างขวัญและ กำลังใจในรูปแบบที่ เหมาะสม เช่น ได้รับ มอบโล่เกียรตินิยม เกียรติบัตร และการ พิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อน เงินเดือนที่สูงขึ้นจาก ผลงานเหมาะสมและ เป็นธรรม	1. มีโอกาสได้รับ การส่งเสริมให้ เลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การงาน ที่สูงขึ้น 2. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับการ สร้างขวัญและ กำลังใจในรูปแบบ ที่เหมาะสม 3. การได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบในการ เลื่อนเงินเดือน ที่เป็นธรรม
การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	การได้รับโอกาส สร้างความสำเร็จ	การที่ครูได้รับการ ส่งเสริมให้เกิดความ ก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นกระบวนการหรือ วิธีการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา	1. ได้รับการ ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาให้การ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	การได้รับโอกาส สร้างความสำเร็จ	ความรู้ความสามารถ ของครู ให้ได้รับการ พัฒนาเป็นครูมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม ให้ครูมีวิทยฐานะที่ สูงขึ้น	ความสามารถ ของครู ให้ได้รับ การพัฒนาเป็นครู มืออาชีพ 3. ได้รับการ ส่งเสริมให้มี วิทยฐานะที่สูงขึ้น
การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	การได้รับ การยอมรับนับถือ	กระบวนการหรือ วิธีการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้การยอมรับ นับถือในผลงาน หรือ ความคิดสร้างสรรค์ ของครู เพื่อเป็น แรงจูงใจให้การทำงาน บรรลุความสำเร็จ ตามที่กำหนดไว้ สามารถสังเกตและวัด ได้จาก การยอมรับนับ ถือในผลงาน การ ยอมรับและเชื่อมั่นใน ความคิดสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ	1. การยอมรับ นับถือในผลงาน 2. การยอมรับและ เชื่อมั่นในความคิด สร้างสรรค์ใหม่ ๆ 3. การมีโอกาส ให้แสวงหาความรู้ ประสบการณ์ และ เทคนิควิธีการสอน ใหม่ ๆ 4. การมีโอกาส ได้รับเชิญเป็น วิทยากร

2.2 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

จุไรรัตน์ เหมะรุสิน (2554, หน้า 103) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารให้สิทธิ และปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาค ส่งเสริมการเรียนรูรร่วมกันระหว่างทีมทำงานและให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 1. ได้รับโอกาสในการเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด 2. มีส่วนรวมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 3. ได้รับการพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน 5. ผู้บริหารจัดอบรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 6. โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 7. ได้รับสิทธิอย่างเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง กระบวนการหรือ วิธีการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกที่อบอุ่น เป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 1. การปรับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน 2. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3. การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน 4. การสร้างวัฒนธรรม การทำงานในโรงเรียน และ 5. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียน

มณฑิ์ธวัช วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 224) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศ หมายถึง การรับรู้การจัดองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมการเรียนรูรร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิด หรือทักษะใหม่ ในการปฏิบัติการสอน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารและคณะครูมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ 2. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน 3. ครูทุกคนรวมกันทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน

ณัฐกร รักษ์ธรรม (2557, หน้า 8) การสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือ

สภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ด้วยความรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุ หรือส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของครู ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การให้ความ อบอุ่นและการสนับสนุน

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้าง บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ประกอบด้วย 1. การเสริมสร้างบุคลิกภาพของครู 2. การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณ ห้องเรียน การควบคุม ชั้นเรียน 3. การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เอื้อเฟื้อ เป็นกันเอง การมีน้ำใจต่อกัน และ 4. การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

วรรษญา เรือนกาศ (2560, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ได้ทำงานในสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน 2. ได้รับการดูแลเรื่องที่พักครูอย่างเหมาะสม เพียงพอ ต่อความต้องการ 3. มีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน 4. มีความปลอดภัยในการทำงาน 5. ได้รับวัสดุ อุปกรณ์และมีแหล่งค้นคว้าข้อมูล ที่จำเป็น หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอต่อการทำงาน 6. ได้รับข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่ทันสมัย 7. มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นการสร้าง สภาพแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน 8. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันเป็นทีม 9. ได้รับการสนับสนุน กิจกรรมหรือโครงการ ที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี 10. ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ โดยรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง กระบวนการ หาหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อม ของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึก ที่อบอุ่นเป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 1. การได้รับความอบอุ่น และสนับสนุน 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 3. การสร้างทีมในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบ	นักริชาการ							องค์ประกอบที่เลือก	
	จุไรรัตน์ (2554)	เฉลิมชัย (2556)	มณฑลพิทักษ์ (2556)	อนุสรณ์ (2557)	วิทยุพัชร์ (2560)	วรัญญา (2560)	ความถี่		ร้อยละ
1. การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน							6	100.00	✓
- ได้รับโอกาสในการเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด	✓								
- ได้รับการพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง	✓								
- การให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน				✓					
- ได้รับวัสดุ อุปกรณ์และมีแหล่งค้นคว้าข้อมูล ที่จำเป็นหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน						✓			
- ได้รับข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่ทันสมัย						✓			
- ได้รับการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี						✓			
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							6	100.00	✓
- มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	✓								
- โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	✓								
- ผู้บริหารและคณะครูมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ พูดคุย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันเป็นประจำ			✓						
- ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน			✓						
- การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน				✓					
- มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการสร้าง สภาพแวดล้อมบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน						✓			
4. ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ						✓	1	10.00	
5. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน							5	83.33	✓
- การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน		✓							
- การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณห้องเรียน การควบคุมชั้นเรียน					✓				
- ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสะดวก						✓			
- มีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน						✓			
- มีความปลอดภัยในการทำงาน						✓			

ตาราง 6 (ต่อ)

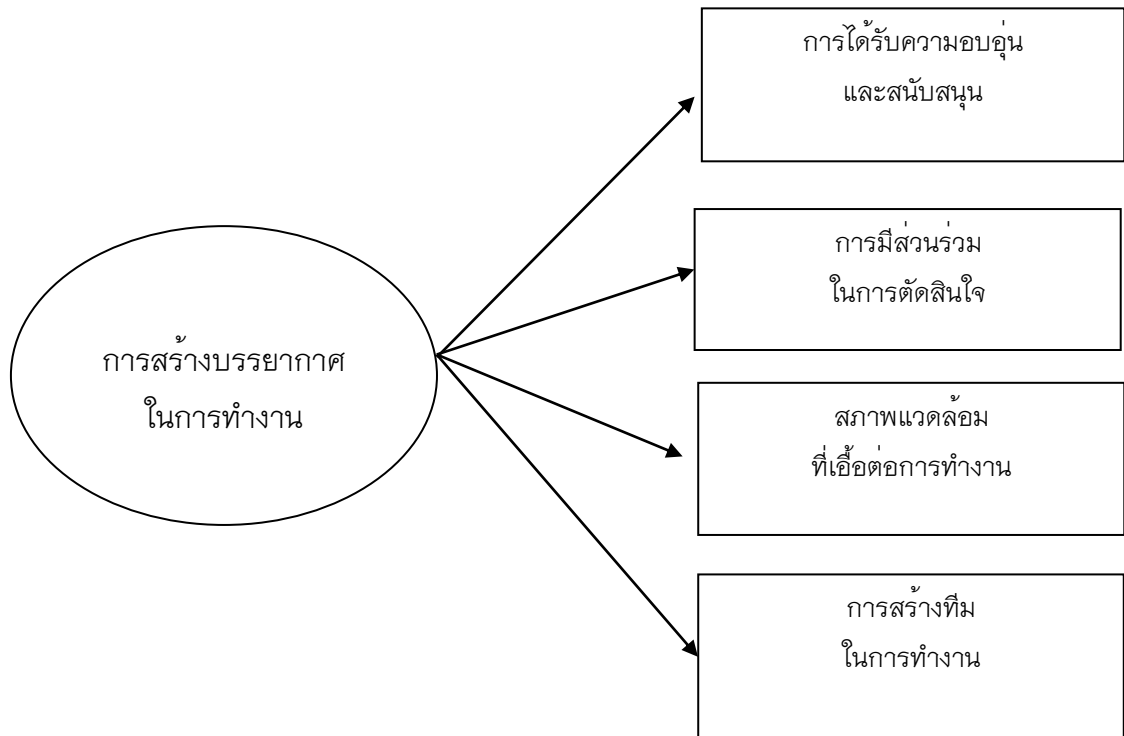
องค์ประกอบ	นักวิชาการ								
	จ.ไรรัตน์ (2554)	เฉลิมชัย (2556)	มณฑลพิบูลย์ (2556)	ณัฐกร (2557)	วิบูลย์ (2560)	วรัญญา (2560)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
- ได้รับวัสดุ อุปกรณ์และมีแหล่งค้นคว้าข้อมูล ที่จำเป็นหรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน						✓			
- ได้รับข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่ทันสมัย						✓			
- ได้รับการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการ ที่มุ่งสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดี						✓			
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							6	100.00	✓
- มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	✓								
- โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	✓								
- ผู้บริหารและคณะครูมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ พูดคุย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันเป็นประจำ			✓						
- ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน			✓						
- การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน				✓					
- มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการสร้าง สภาพแวดล้อม บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน					✓				
4. ได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ โดยรู้สึกว่าเป็น เป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน						✓	1	10.00	
5. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน							5	83.33	✓
- การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน		✓							
- การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณห้องเรียน การควบคุมชั้นเรียน					✓				
- ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสะดวกต่อ การทำงาน						✓			
- มีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน						✓			
- มีความปลอดภัยในการทำงาน						✓			

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ							องค์ประกอบที่เลือก	
	จ.ไรต์ตัน เทมะฮูลิน (2554)	เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556)	มณฑิตพัล วุฒิวานันต์ (2556)	ณัฐกร ราษฎร์ธรรม (2557)	ภิรมย์พัชร์ เทียมเมืองแพน (2560)	วรัญญา เรือนภาค (2560)	ความถี่		ร้อยละ
6. การสร้างทีมในการทำงาน			✓				4	66.66	✓
- ครูทุกคนรวมกันทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียน									
- ได้รับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันเป็นทีม					✓				
- ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน	✓								
- ผู้บริหารจัดอบรมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	✓								
7. ได้รับการดูแลเรื่องที่พักครูอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ					✓		1	10.00	
8. การเสริมสร้างบุคลิกภาพของครู					✓		1	10.00	
9. การปรับโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน		✓					1	10.00	
10. ได้รับสิทธิอย่างเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน	✓						1	10.00	

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศในการทำงานในตาราง 6 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 10 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันไว้เป็นองค์ประกอบเดียวและใช้เกณฑ์ในการการเลือกองค์ประกอบ ที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 4. การสร้างทีมในการทำงาน

ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความถี่ 6, 6, 6, 5 และ 4 คิดเป็นร้อยละ 100, 100, 83.33 และ 66.66 ตามลำดับ และสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศในการทำงานแล้ว จึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, หน้า 28) กล่าวว่าไว้ว่า ความอบอุ่น หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยากาศที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ ส่วน การสนับสนุน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

ฐาปณี บุญยเกียรติ (2559, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและรับการพัฒนาทักษะ

การทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

วรรณญา เรือนภาค (2560, หน้า 61) กล่าวว่าไว้ว่า การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบ อย่างหนึ่ง จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพ ในการทำงานของคุณ

นิลกุล ชูสอน (2561, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจ ต่อกัน หมายถึง การที่สมาชิกในทีม ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิด ความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและ กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน หมายถึง องค์กร มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและรับการพัฒนาทักษะการทำงาน มีความรู้สึกของการมีความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่ม สังคมที่ไม่เป็นทางการ ได้รับความช่วยเหลือ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

2.2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า การส่งเสริมและพัฒนา ความร่วมมือของครูในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารจัดระบบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร อย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้บริหาร กับครูและครูด้วยกันเอง ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

เปรมฤดี จันทะพรหม (2555, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเข้าไปร่วมรับผิดชอบ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำ หลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่น ๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการ บริหารโรงเรียน หมายถึง การให้โอกาสครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา กับเพื่อนครูในการดำเนินการบริหารโรงเรียนในงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม หรือโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ และร่วมวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการเรียน การสอนของโรงเรียน

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ความสามัคคี และการทำงานร่วมกัน หมายถึง เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกันของครู ระหว่างครูกับนักเรียน โดยเน้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความมีน้ำใจต่อผู้อื่น

นิลกุล ชูสอน (2561, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า การร่วมมือ หมายถึง การร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้โดยแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก ภายในทีม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือของครูในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเข้าไปร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดทำตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่น ๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน มีการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาตั้งไว้

2.2.3 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานที่นั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน และทำให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ที่ดีจะมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

ณิศดา ฅณาส์ณัฐ (2558, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ของสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในสถานศึกษา ทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต

ทั้งทางกายภาพและทางสังคมทั้งเป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก ทั้งทางด้านบวกและทางด้านลบ ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา ผังที่ตั้งอาคาร ภูมิสถาปัตยกรรมและสถาปัตยกรรมของอาคาร บริเวณที่พักผ่อน สวนหย่อมในสถานศึกษา

ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตั้งแต่การเสริมสร้างบุคลิกภาพของครู การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณห้องเรียน การควบคุมชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน และการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเอื้อเพื่อ เป็นกันเอง การมีน้ำใจต่อกัน และการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

วรรษญา เรือนกาศ (2560, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์การถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในการจัดวางสิ่งของในการทำงาน ด้านความปลอดภัย การบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

สุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกัน เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและการเรียนรู้ อาคารสถานที่ที่มีการจัดอำนวยความสะดวก มีความพร้อม ซึ่งจะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบสถานศึกษาทั้งทางที่ดีและไม่ดี

สุกริน ทวีสุต (2562, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า สภาพที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือจัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเท ดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ มีระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานทีนั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต กระจายอำนาจ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ บรรรยากาศอบอุ่น เอื้อเฟื้อ เป็นกันเอง การมีน้ำใจต่อกัน และการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.2.4 ความหมายของการสร้างทีมในการทำงาน

เปรมฤดี จันทะพรหม (2555, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การรับรู้การส่งเสริมให้บุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน มีการปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน การอบรมให้ความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนการสร้างทีมงาน

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ครูมีการจัดระบบการทำงานกลุ่ม ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกับคนอื่น อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ งาน ที่ทำและครูและผู้ปกครองร่วมกันดูแลพฤติกรรมของนักเรียน

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดระบบการทำงานเป็นทีมระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระแก่ทีม ความไว้วางใจและร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมงาน

นิลุบล ชูสอน (2561, หน้า 4) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการร่วมกันปฏิบัติ หน้าที่และรับผิดชอบในการทำงานโดยเข้าใจ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานร่วมกันให้ดีขึ้น การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหา มีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาภายในทีมอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างทีมในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน มีการประชุม การปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระแก่ทีม ความไว้วางใจและร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมงาน เพื่อแก้ปัญหาภายในทีมอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงรายละเอียดได้ ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน	การที่สมาชิกในทีมได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิด ความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน	1. สมาชิกในทีมได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน 2. สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือของครูในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเข้าไปร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ	1. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือของครูในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในการเข้าไปร่วมรับผิดชอบ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตร และการจัดโปรแกรมอื่น ๆ รวมถึงการตัดสินใจปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน มีการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาตั้งไว้	2. การได้เลือกวิชาที่สอน การจัดตารางสอน การจัดทำหลักสูตรและการจัดโปรแกรมอื่น ๆ 3. การร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาตั้งไว้
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานะนั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน และทำให้พนักงาน	1. สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานะนั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. การมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียง	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ	<p>1. สิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ที่ทำงานในสถานที่นั้น ๆ และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>2. การมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม</p> <p>3. อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การสร้างทีมในการทำงาน	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน มีการประชุม การปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้อิสระแก่ทีม ความเป็นไว้วางใจและร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมงาน เพื่อแก้ปัญหาภายในทีมอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน 2. มีการประชุม การปรึกษาหารือและทำงานร่วมกัน 3. ครูพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4. ให้อิสระแก่ทีม 5. ความเป็นไว้วางใจและร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมงาน 6. มีการแก้ปัญหาภายในทีมอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 13) การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร การใช้นวัตกรรม และวิธีการสอนต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. การเป็นแบบอย่างทางการสอน 2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. การพัฒนาความสามารถในงาน และ 4. การสร้างทีมงาน

มณฑาทิวล์ วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 224) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนานาที่ 2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน และ 3. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ปัญญา ศรีลาร์ภย์ (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณา ไต่จากมีวิสัยทัศน์ค่านึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างพลังทางปัญญา และเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การสร้างพลังทางปัญญา 3. การค่านึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ณัฐกร รัชชธรรม (2557, หน้า 177) กล่าวว่า การสร้างภาวะผู้นำครู หมายถึง การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร โดยการกระตุ้นให้ครูรู้จักปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริม ให้ครูมีทักษะความรู้ใหม่ ๆ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างความมั่นใจรวมถึงขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครู ประกอบด้วย 1. คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 2. การสร้างทีมงาน 3. การสร้างพลังและแรงขับ 4. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู

สถาพร ภูบาลเช้า (2559, หน้า 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อครูโดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์การทำงานให้ครู กระตุ้นจูงใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงาน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงาน และประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. การแจ้งวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานแก่ครู 2. การกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการใช้วิจารณ์ญาณตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ 3. การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ 4. การส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เสมอ 5. การกระตุ้นให้ทำงานอย่างเป็นระบบ 6. การวางตัวที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้ร่วมงานทั้งด้านการทำงานและปฏิบัติตน 7. มีความเป็นผู้นำในการดำเนินงานแก่ครู

วรัญญา เรือนกาศ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู หมายถึง การที่ครูได้รับอำนาจ มีอำนาจตัดสินใจ มีอิสระ มีความเชื่อมั่นในการทำงานและ ได้รับการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ ประกอบด้วย 1. ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และวางแผนการทำงานของโรงเรียน 2. ได้รับการผลักดันให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ 3. ได้รับโอกาสให้ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการเป็น ผู้นำและผู้ตามในสถานการณ์ที่เหมาะสม 4. ได้รับการไว้วางใจในการทำงานโดยให้อิสระในการทำงาน 5. ได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 6. ได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิจารณ์ญาณตัดสินใจ 7. ได้รับอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง 8. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงานต่าง ๆ 9. สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน 10. ได้รับการส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้และยอมรับข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถ นำตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย 1. การเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู 4. การมีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ รายละเอียดดังตาราง 8

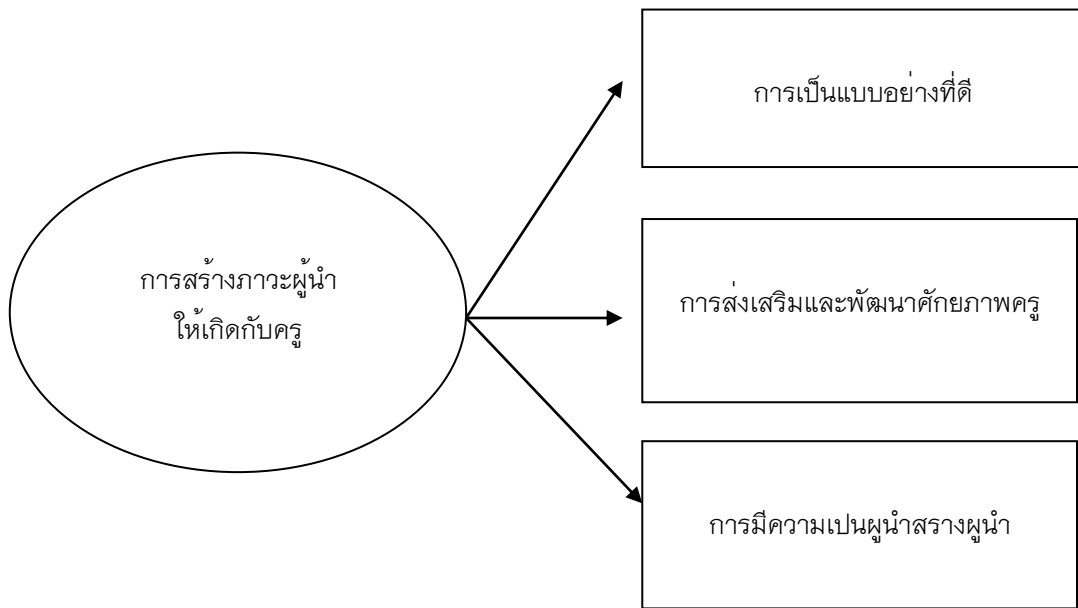
ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู

องค์ประกอบ	นักวิชาการ							องค์ประกอบที่เลือก	
	เฉลิมชัย แก้วเมธีชัย (2556)	มณฑิตวัฒน์ วุฒิวชิมนันต์ (2556)	ปัญญา ศรีลาภักย์ (2557)	ณัฐกร รัชชธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเชา (2559)	วรัญญา เรือนภาค (2560)	ความถี่		ร้อยละ
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี							6	100.00	✓
- การเป็นแบบอย่างทางการสอน	✓								
- การเป็นแบบอย่างที่ดี			✓						
- การวางตัวที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ทั้งด้านการทำงานและปฏิบัติตน					✓				
- มีความเป็นผู้นำในการดำเนินงานแก่ครู					✓				
- คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง				✓					
- ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่		✓							
3. การสร้างทีมทำงาน							3	50.00	
- การสร้างทีมทำงาน	✓								
- การสร้างทีมงาน				✓					
- มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน		✓							
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล			✓				1	16.66	
5. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู							4	66.66	✓
- การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู				✓					
- การสร้างพลังทางปัญญา			✓						
- การสร้างพลังและแรงขับ				✓					
- ได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ						✓			
6. การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ							6	100.00	✓
- ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และวางแผนการทำงานของโรงเรียน						✓			
- ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ		✓							
- ได้รับโอกาสให้ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ในสถานการณ์ที่เหมาะสม						✓			
- ได้รับการผลักดันให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่						✓			

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ							องค์ประกอบที่เลือก
	เฉลิมชัย แก้วเกษีย (2556)	มงคลพิบูล ภูติเวทยานันต์ (2556)	ปัญญา ศรีลาภักษ์ (2557)	ณัฐกร รักษาธรรม (2557)	สถาพร ภูบาลเชา (2559)	วรวิญญา เรือนภักต์ (2560)	ความถี่	
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓							
- ได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิจารณ์งานตัดสินใจ						✓		
7. การมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน							2	33.33
- การแจ้งวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานแก่ครู					✓			
- การมีวิสัยทัศน์			✓					
8. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							3	50.00
- ได้รับอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง						✓		
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงานต่าง ๆ						✓		
- สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน						✓		
9. ได้รับการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และยอมรับข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน						✓	1	16.66

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู
 ในตาราง 8 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 9 องค์ประกอบ แต่เนื่องจาก
 บางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้
 องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันไว้
 เป็นองค์ประกอบเดียวและใช้เกณฑ์ในการการเลือกองค์ประกอบ ที่มีความถี่ร้อยละ
 60 ขึ้นไป ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การส่งเสริมและพัฒนา
 ศักยภาพครู และ 3. การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความถี่ 6, 4,
 และ 6 คิดเป็นร้อยละ 100, 66.66 และ 100 ตามลำดับ และสามารถสรุปได้
 ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู

เมื่อผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครูแล้ว จึงศึกษาหาความหมายขององค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

3.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่างที่ดี

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ดานการทำงานที่ชาญฉลาด เป็นคนกล้าหาญ และเปิดเผย ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

สุกานดา สู่ไธมาน (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ ปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสม ทำให้ผู้อื่นเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอันสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างในการนำมาปฏิบัติตนได้ เช่น การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ซื่อสัตย์ บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสม ทำให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ควรถือเป็นแบบอย่าง

3.2 ความหมายของการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู

จู่ไรรัตน์ เหมะรุสสิน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือของครูในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารจัดระบบ ช่องทางการติดต่อ สื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้บริหารกับครู และครูด้วยกันเอง ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสำเร็จของงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัญญา ศรีลารักษ์ (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพของครู หมายถึง ครูเรียนรู้ หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ในวิชาชีพครู ค้นหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนทราบเป้าหมายของโรงเรียน อย่างชัดเจน และทำงานรวมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ณัฐกร รัศมีธรรม (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของครู หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาใหม่ ความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ได้ดี และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

วรรณภา มะโนหาญ (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การเพิ่มพูนความสามารถ และพัฒนาทักษะของครู หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ตลอดจนมีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่องทั้งในหลักสูตร ระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง การที่ครูได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ลาศึกษาต่อ เรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น

3.3 ความหมายของการมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ

พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2554, หน้า 80) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ไว้วางใจ ยินดี ยกย่อง ให้เกียรติ และจงรักภักดีต่อผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากการใช้ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพความพยายามของผู้นำให้สูงขึ้นเหนือปกติ

เปรมฤดี จันทะพรหม (2555, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง การรับรู้การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการทำงานหรือในส่วนของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร การใช้นวัตกรรม และวิธีการสอนต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัญญา ศรีลาร์ภย์ (2557, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนกระทำ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ใดกำหนดไว้ โดยพิจารณา ได้จากมีวิสัยทัศน์ดำเนินถึงปัจเจกบุคคล การสร้างพลังทางปัญญา และเปเนแบบอย่างที่ดี

สถาพร ภูบาลเข้า (2559 หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลโดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์การทำงานให้ครู กระตุ้น จูงใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการดำเนินงาน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงาน และประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ส่งเสริมให้เป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากรสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร การใช้นวัตกรรม และวิธีการสอนต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน การใช้ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยนสภาพความพยายามของผู้นำให้สูงขึ้นเหนือปกติ

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	การแสดงพฤติกรรมอันสามารถยึดถือเป็นแบบอย่างในการนำมาปฏิบัติตนได้ เช่น การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ซื่อสัตย์ บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และ จริยธรรมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ควรถือเป็นแบบอย่าง	1. การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เป็นระบบ มีความซื่อสัตย์ 2. มีบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และ จริยธรรมที่เหมาะสม
	การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู	การที่ครูได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ลาศึกษาต่อ เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น	1. ครูได้มีโอกาสเข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ลาศึกษาต่อ เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 2. ได้รับการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
			3. ได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น
	การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ	การที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา ส่งเสริมให้เป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร การใช้นวัตกรรม และวิธีการสอนต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน การใช้ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เป็นกระบวนการเปลี่ยน	1. ผู้นำมีความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการทำงาน 3. ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาทางการศึกษา หลักสูตร การใช้ นวัตกรรม และวิธีการสอนต่าง ๆ ให้กับครู 4. ผู้บริหารมีการใช้

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ	สภาพความพยายามของผู้นำให้สูงขึ้นเหนือปกติ	ศิลปะและความสามารถในการบริหาร เปลี่ยนสภาพความพยายามของครูให้สูงขึ้นเหนือปกติ

4. การสังเคราะห์เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้าง

พลังอำนาจการทำงานของครู

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 299) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบหลักหรือ ตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้ 1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน 2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และ 4. การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู

อิทธิพลทางอ้อม องค์ประกอบหลัก หรือตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้ 1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผ่านองค์ประกอบหลักหรือตัวแปรแฝงด้านต่างๆ รวม 2 เส้นทาง คือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ส่งผ่านการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน และการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่งผ่านองค์ประกอบหลักหรือตัวแปรแฝงด้านต่างๆ รวม 2 เส้นทาง คือ การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างภาวะผู้นำให้กับครู ส่งผ่านการมีส่วนร่วมบริหารงานโรงเรียน และ

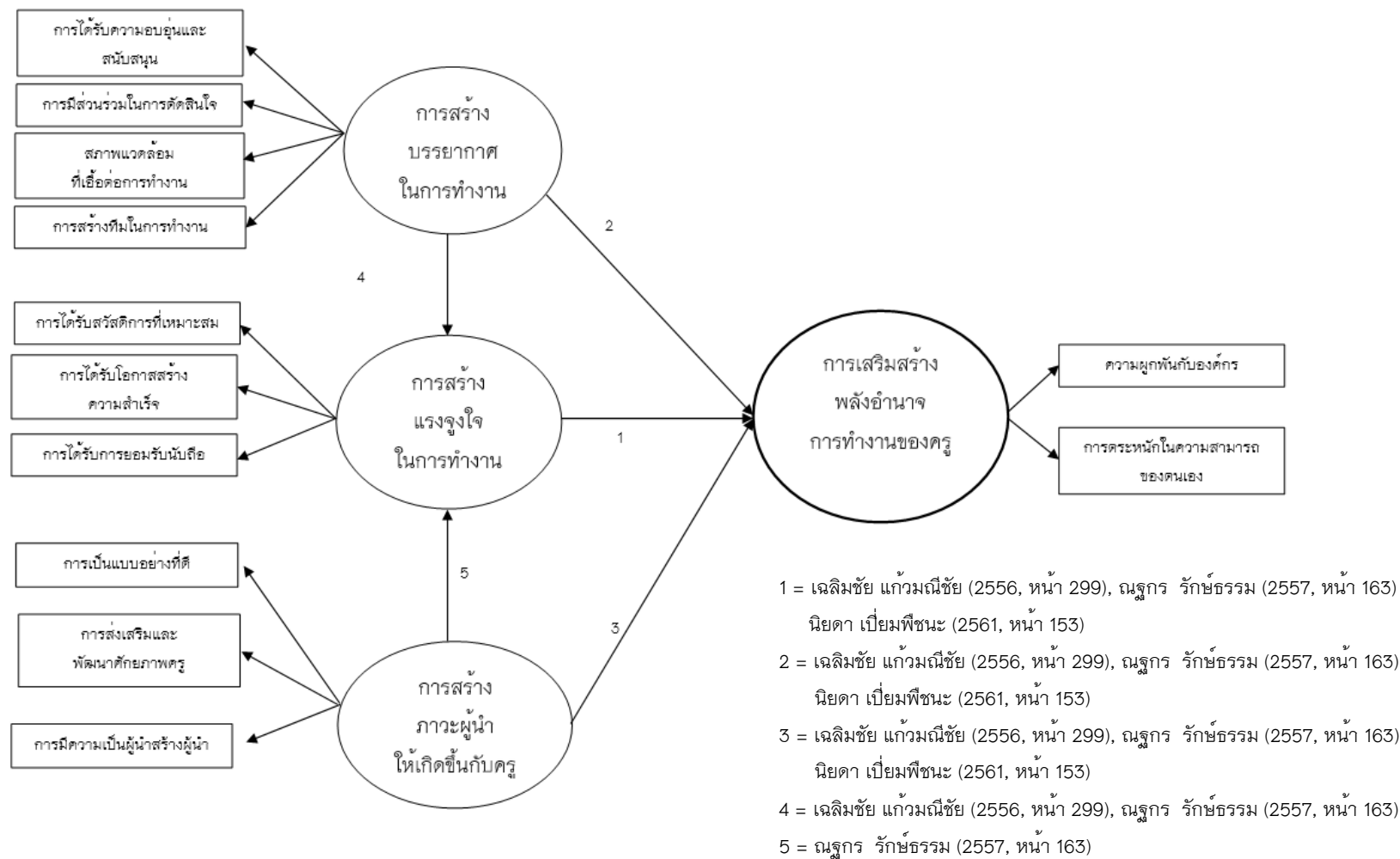
3. การมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อิทธิพลรวม องค์ประกอบหลักหรือตัวแปร แผลงที่มีอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน มีดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ
2. การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู มีอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ณัฐกร รัชนีธรรม (2557, หน้า 163) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรง จากการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้างบรรยากาศองค์กร ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำครู และการสร้างบรรยากาศองค์กร ส่วนอิทธิพลรวม ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำครู การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศองค์กร

นียดา เปี่ยมพีชนะ (2561, หน้า 153) ได้กล่าวไว้ว่า 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปการสังเคราะห์เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 เส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) มีความมุ่งหมายคือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

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

การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

1.1.2 กำหนดรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.1.3 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1.2 มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

1.1.4 ยกร่างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.1.1 นำผลที่ได้ในการวิจัยระยะที่ 1 ข้อ 1.1.4 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสม โดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกมาโดยการเจาะจง ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

2.1.1.1 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอกหรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือ วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2.1.1.3 ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษามาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2.1.2 นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่

2.1.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.92 ค่า IOC มากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม สามารถพิจารณาได้ว่าข้อคำถามทุกข้อ มีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา

2.1.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไปไว้ใช้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 97) ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.39–0.86 ทุกข้อคำถาม

2.1.3 พิจารณาความเหมาะสมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครแต่ละตัวตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.4 นำผลที่ได้จากข้อ 2.1.2 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล ตรวจสอบความสอดคล้อง พร้อมกับให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 45 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 75 คน และ ครู 2,213 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,451 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร รวมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัว ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 280 คน แต่เพื่อประโยชน์ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 332 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling) ซึ่งมีวิธีการสุ่ม คือ สุ่มสถานศึกษา โดยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 70 ได้จำนวน 32 สถานศึกษา จาก 45 สถานศึกษา

2.2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาตามข้อ 2 ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 32 คน และครูจำนวน 300 คน สามารถสรุปได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 กลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. ธาตุนารายณ์วิทยา	5	155	160	1	30	31
2. สว่างแดนดิน	5	131	136	1	25	26
3. มัชฌิมวานรนิवास	4	62	66	1	12	13
4. พังโคนวิทยาคม	5	96	101	1	19	20
5. ร่มเกล้า	4	68	72	1	14	15
6. อากาศอำนวยศึกษา	5	98	103	1	19	20
7. บ้านม่วงพิทยาคม	4	81	85	1	16	17
8. กุสุมาลย์วิทยาคม	4	73	77	1	15	16

ตาราง 10 (ต่อ)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
9. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	65	69	1	13	14
10. คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	4	65	69	1	13	14
11. พรรณาวุฒาจารย์	4	61	65	1	12	13
12. โพนงามศึกษา	3	50	53	1	10	11
13. เต่างอยพัฒนาศึกษา	3	44	47	1	9	10
14. ท่าแร่ศึกษา	2	30	32	1	6	7
15. ธรรมบวรวิทยา	3	37	40	1	7	8
16. เจริญศิลป์ศึกษา ฯ	3	36	39	1	7	8
17. หนองหลวงศึกษา	2	38	40	1	7	8
18. โพธิ์แสนวิทยา	2	36	38	1	7	8
19. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	32	34	1	6	7
20. คำเพิ่มพิทยฯ	2	30	32	1	6	7
21. ทานหมู่หญิงจันทิมาพึงบารมี	2	30	32	1	6	7
22. แวงพิทยาคม	2	30	32	1	6	7
23. ภูริทัตต์วิทยา	1	14	15	1	3	4
24. ศึกษาประชาสามัคคี	2	22	24	1	4	5
25. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	1	22	23	1	4	5
26. โพนพิทยาคม	1	20	21	1	4	5
27. เฉลิมพระเกียรติฯ	3	17	20	1	3	4
28. ส่องดาววิทยาคม	3	32	35	1	3	4
29. หนองแวงวิทยา	1	18	19	1	4	5
30. ดานมวงคำพิทยาคม	1	23	24	1	5	6
31. บะฮีวิทยาคม	1	15	16	1	3	4
32. ช่างมิ่งพิทยานุกูล	1	12	13	1	2	3
รวม	86	1,511	1,597	32	300	332

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครู จำนวน 332 คน แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ระดับความสอดคล้อง

ขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครและตอนที่ 3 ระดับความสอดคล้อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีการสร้างและการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.3.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.3.1.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2.1.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครู จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.1.5 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.92 ทุกข้อคำถาม

2.2.1.6 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อ คำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.39–0.86 ทุกข้อคำถาม

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือ ในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำส่งและ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้สถานศึกษา ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตาม ด้วยการโทรศัพท์สอบถามส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ และติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้

ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาได้ 40 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

ตาราง 11 คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเที่ยง
ด้านความผูกพันกับองค์กร	8	0.39-0.76	0.87
ด้านการตระหนักในความสามารถของตนเอง	6	0.65-0.73	0.67
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	9	0.67-.086	0.88
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	12	0.47-0.78	0.92
ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	11	0.70-0.85	0.91
รวมทั้งฉบับ	46	0.39-0.86	0.85

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 สถิติบรรยาย

2.5.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าอำนาจจำแนก ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2.5.2 สถิติอ้างอิง

2.5.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกปัจจัย

2.5.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกปัจจัย

2.5.2.3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดง

ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติที เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกปัจจัย

2.5.2.4 การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

(Specification of the Model) ผู้วิจัยศึกษาด้วยว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นว่า ความสัมพันธ์ของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25)

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลสมการโครงสร้างเชิง

เส้น (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดี เมื่อ $t < (1/2)$

(NI) (NI + 1) และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-46)

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Parameter Estimation form the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49-50)

4. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-57)

4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ก่อนและหลังปรับตัวแบบฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อ้างอิงเช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.5 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง Browne and Cudeck (1993) ได้อธิบายว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ไม่ควรเกิน 0.08

4.6 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollen, 1989)

ตาราง 12 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

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

2.5.2.5 การปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Model Adjustment) ผู้วิจัยปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น บนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ว่าโดยภาพรวมแล้วโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น เมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือ
ในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00

2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

2.6.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบ
แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

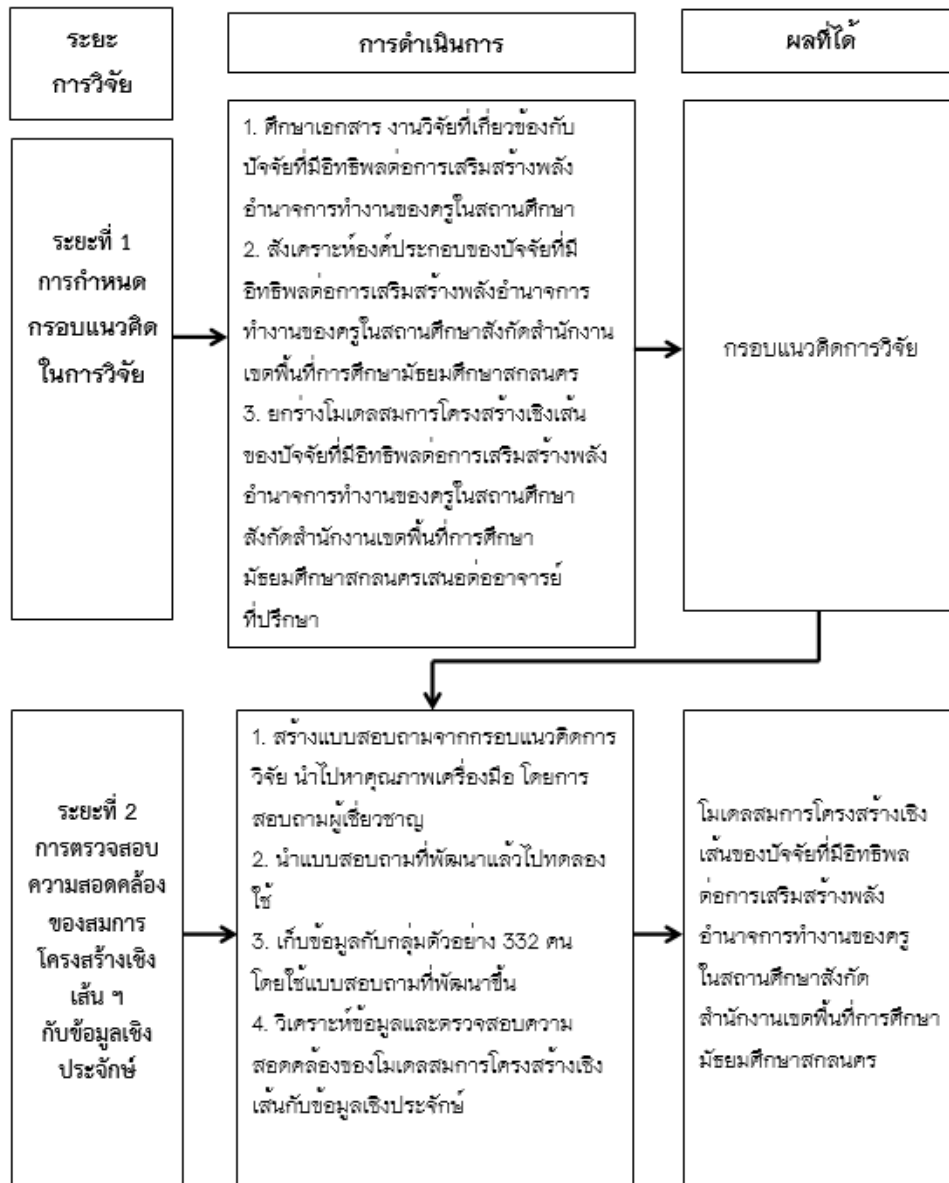
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2.6.2 การแปลผลคะแนน

ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโมเดล
สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยกำหนด
เกณฑ์การแปลความหมาย 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

กระบวนการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังแสดงในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 กระบวนการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 13 สรุประยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลาที่ดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย	1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. สังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 3. ยกร่างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	1. ช่วงเดือน เม.ย.-ก.ย. 2564	ได้กรอบแนวคิดการวิจัย
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ำกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 332 คน	-	1. ช่วงเดือน ต.ค. 2564	ได้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา
	2. การวิเคราะห์ข้อมูล	-	1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL	1. ช่วงเดือน พ.ย.- ธ.ค. 2565	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
	3. เขียนรายงานการวิจัย	-	-	1. ช่วงเดือน ม.ค. - ก.พ. 2566	สกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

2.4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง

2.4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู

2.5 การนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครไปใช้ในการปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรแฝงภายนอก โดแก

1.1 W แทน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

3 ตัวแปร คือ E3 แทน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

E4 แทน การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ

E5 แทน การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2 X แทน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

4 ตัวแปร คือ

E6 แทน การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน

E7 แทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

E8 แทน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

E9 แทน การสร้างทีมในการทำงาน

1.3 Y แทน การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้

3 ตัวแปร คือ

E10 แทน การเป็นแบบอย่างที่ดี

E11 แทน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู

E12 แทน การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ

2. ตัวแปรแฝงภายใน โดแก

Z แทน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย

ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ

E1 แทน ความผูกพันกับองค์กร

E2 แทน การตระหนักในความสามารถของตนเอง

ค่าสถิติพื้นฐาน โดแก

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

skew แทน ค่าความเบ้

kurt แทน ค่าความโด่ง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

R² แทน สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

χ^2 แทน คาไค – สแคว

df แทน องศาอิสระ

p แทน ระดับนัยสำคัญ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)

GFI แทน คาดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

AGFI แทน คาดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว

RMSEA แทน คาประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย

DE แทน อิทธิพลทางตรง

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม

TE แทน อิทธิพลรวม

ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
ในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความผูกพันกับองค์กร และ
การตระหนักในความสามารถตนเอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 3 ปัจจัยหลัก คือ

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้
คือ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ และการได้รับการ
ยอมรับนับถือ

2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรสังเกต
ได้ คือ การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการทำงาน และ การสร้างทีมในการทำงาน

3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู และ การมีความเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จาก 32 โรงเรียน จำนวน 332 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาได้ 332 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง ปราบกฏตั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	102	30.70
1.2 หญิง	230	69.30
รวม	332	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	2	0.60
2.2 ปริญญาโท	325	97.90
2.3 ปริญญาเอก	5	1.50
รวม	332	100

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
3. ประสบการณ์ด้านบริหาร/การสอน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	2	0.60
3.2 5 – 10 ปี	96	28.90
3.3 10 ปี ขึ้นไป	234	70.50
รวม	332	100
4. สภาพการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา		
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	32	9.60
4.2 ครูผู้สอน	300	90.40
รวม	332	100
5. ขนาดของโรงเรียน		
5.1 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 500 คน)	-	-
5.2 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500 คน ถึง 999 คน)	92	27.70
5.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,000 คน ถึง 1,499 คน)	111	33.40
5.4 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)	129	38.90
รวม	332	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 97.89

สภาพการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 90.40 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ประสบการณ์การด้านบริหาร/การสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50

ผลการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 และเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

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

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน $\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.29 รองลงมาคือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู $\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.19 และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน $\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.17 ตามลำดับ แสดงรายละเอียดรายข้อได้ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้รายข้อ

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		4.49	0.29	มาก
การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม				
1	มีการสนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	4.45	0.52	มาก
2	มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อน ขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลงานดีเด่นในรอบปี ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	4.23	0.42	มาก
การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ				
3	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้อำนาจ ดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับ เขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	4.33	0.47	มาก
4	มีโอกาสดำเนินการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะ ได้เป็นหัวหน้างาน	4.67	0.47	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ				
5	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการ พัฒนาเป็นครุมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ	4.33	0.47	มาก
6	มีการมอบอำนาจการจัดทำผลงานทาง วิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลการ สร้างสรรค์ของตนเอง	4.57	0.49	มาก
7	มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต กระจาดาชอัจฉริยะ และ เครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ	4.80	0.40	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
8	มีการยกย่องชมเชย ได้รับมอบโล่เกียรติยศ เกียรติบัตร เงินรางวัล จากผลการทำงาน ดีเด่น และผลงานที่โดดเด่น	4.61	0.48	มาก
9	มีการยอมรับ และเชื่อมั่นในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่ดีกว่าอยู่เสมอ	4.64	0.47	มาก
2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน		4.43	0.17	มาก
การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน				
10	มีการทักทาย สอบถามทุกข์สุข และความ เป็นอยู่ ด้วยความมีน้ำใจเป็นกัลยาณมิตร และความเอื้ออาทรต่อกัน	4.01	0.10	มาก
11	มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ตามประเพณีไทยร่วมกัน เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันสำคัญของชาติ วันสำคัญ ทางศาสนา และงานประเพณีในท้องถิ่น	4.22	0.41	มาก
12	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงานครบรอบ วันเกิด การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดี เมื่อได้เลื่อนวิทยฐานะหรือสำเร็จการศึกษา	4.66	0.47	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
13	มีการได้รับโอกาสในการเลือกปฏิบัติงาน ที่สนใจหรือมีความถนัด	4.30	0.45	มาก
14	มีการร่วมกันในการจัดทำแผนงาน โครงการ ประจำปีของโรงเรียน และการจัดทำ หลักสูตรของโรงเรียน	4.66	0.47	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
15	มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.37	0.83	มาก
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน				
16	มีการจัดบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู เช่น มีห้องพิเศษสำหรับพักผ่อน มีพัดลม หรือเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น	4.50	0.50	มาก
17	มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้	4.72	0.44	มาก
การสร้างทีมในการทำงาน				
18	มีการสร้างความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างฝ่ายบริหาร ทีมทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างไว้วางใจกัน และกัน	4.53	0.50	มาก
19	มีการประเมินการทำงานของแต่ละทีมและแก้ไขปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.65	0.47	มาก
20	มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานและแบ่งทีมในการทำงาน	4.11	0.32	มาก
21	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจและหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน และกำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและชี้แจงให้เพื่อนครูเข้าใจร่วมกัน	4.29	0.45	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู	4.46	0.19	มาก
การเป็นแบบอย่างที่ดี			
22 ผู้บริหารมีการแสดงความเป็นผู้นำในการทำงานให้แก่ครู	4.64	0.49	มาก
23 ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านการทำงานและการปฏิบัติตน	4.28	0.45	มาก
การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู			
24 มีการส่งเสริมและพัฒนาครูตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ	4.58	0.49	มาก
25 มีการช่วยเหลือ สนับสนุนหากครูต้องการต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	4.34	0.47	มาก
26 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.43	0.49	มาก
27 ผู้บริหารมีการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของครู ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาครูที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง	4.64	0.48	มาก
การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ			
28 มีการกระตุ้นให้ครูทุกคนทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตน มีความรู้และความชำนาญ	4.52	0.50	มาก
29 มีการกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์	4.61	0.48	มาก
30 มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ หลักการบริหาร การขับเคลื่อนครูเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.35	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเสนอแนวทาง หรือให้การสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.25	0.43	มาก
32	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำเหนือผู้นำ	4.67	0.47	มาก

จากตาราง 16 ผลของค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายของคประกอบพบว่า ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายของคประกอบในแต่ละด้าน ในด้านกรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมพบว่า องค์ประกอบย่อยการสนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านการได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ องค์ประกอบย่อยมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะได้เป็นหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์ประกอบย่อยการยอมรับ และเชื่อมั่นในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่ดีกว่าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านการได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน องค์ประกอบย่อย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์ประกอบ มีการรวมกันในการจัดทำแผนงาน โครงการประจำปีของโรงเรียน และการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน องค์ประกอบย่อย มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านการสร้างทีมในการทำงาน องค์ประกอบย่อย มีการประเมินการทำงานของแต่ละทีมและแก้ไขปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบผู้บริหารมีการแสดงความเป็นผู้นำในการทำงานให้แก่ครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู องค์ประกอบผู้บริหารมีการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของครู ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาครูที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และด้านการมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำองค์ประกอบผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำเหนือผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตาราง 17 ข้อมูลความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

	ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน			
การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม			
1	มีการสนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	-0.00	-1.26
2	มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลงานดีเด่นในรอบปี ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	1.29	-0.32
การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ			
3	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ	0.72	-1.49
4	มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะ ได้เป็นหัวหน้า	-0.72	-1.49

ตาราง 17 (ต่อ)

	ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
5	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาดู	0.72	-1.49
6	มีการมอบอำนาจการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลการสร้างสรรค์ของตนเอง	-0.29	-1.92
7	มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต กระจาดยอัจฉริยะ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ	-1.46	0.16
การได้รับการยอมรับนับถือ			
8	มีการยกย่องชมเชย ได้รับมอบโล่เกียรติยศ เกียรติบัตร เงินรางวัล จากผลการทำงานดีเด่น และผลงานที่โดดเด่น	-0.47	-1.78
9	มีการยอมรับ และเชื่อมั่นในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่ดีกว่าอยู่เสมอ	-0.60	-1.64
2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน			
การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน			
10	มีการทักทาย สอบถามทุกข์สุข และความ เป็นอยู่ ด้วยความมีน้ำใจเป็นกัลยาณมิตร และความเอื้ออาทรต่อกัน	0.70	0.07
11	มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตาม ประเพณีไทยร่วมกัน เช่น วันขึ้นปีใหม่ วัน สงกรานต์ วันสำคัญของชาติ วันสำคัญทาง ศาสนา และงานประเพณีในท้องถิ่น	1.38	-0.95

ตาราง 17 (ต่อ)

	ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
12	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงานครบรอบวัน เกิด การคลอดบุตร การมอบช่อดอกไม้แสดง ความยินดีเมื่อได้เลื่อนวิทยฐานะหรือสำเร็จ การศึกษาระดับที่สูงขึ้น	-0.66	-1.57
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
13	มีการได้รับโอกาสในการเลือกปฏิบัติงาน ที่สนใจหรือมีความถนัด	0.90	-1.19
14	มีการร่วมกันในการจัดทำแผนงาน โครงการ ประจำปีของโรงเรียน และการจัดทำหลักสูตร ของโรงเรียน	-0.66	-1.57
15	มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมายการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	0.55	-1.70
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน			
16	มีการจัดบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ของครู เช่น มีห้องพิเศษสำหรับพักผ่อน มีพัดลม หรือเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น	0.00	-2.01
17	มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการทำงานอย่างเพียงพอ และ อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้	-1.00	-1.00
การสร้างทีมในการทำงาน			
18	มีการสร้างความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกัน ในการทำงานระหว่างฝ่ายบริหาร ทีมทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างไว้วางใจกันและกัน	-0.13	-1.99
19	มีการประเมินการทำงานของแต่ละทีมและแก้ไข ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	-0.62	-1.62

ตาราง 17 (ต่อ)

	ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
20	มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานและ แบ่ง ทีมในการทำงาน	0.94	-0.25
21	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อ การทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจและหน้าที่ ของกลุ่มงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน และกำหนด กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการ ทำงานและชี้แจงให้เพื่อนครูเข้าใจร่วมกัน	0.93	-1.13
3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู			
การเป็นแบบอย่างที่ดี			
22	ผู้บริหารมีการแสดงความเป็นผู้นำในการทำงาน ให้แก่ครู	-0.73	-1.09
23	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านการทำงานและการปฏิบัติตน	0.98	-1.03
การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู			
24	มีการส่งเสริมและพัฒนาครูตามความ ต้องการ ความสนใจ และความสามารถ	-0.34	-1.89
25	มีการช่วยเหลือ สนับสนุนหากครูต้องการ ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	0.66	-1.57
26	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	0.28	-1.93
27	ผู้บริหารมีการใส่ใจถึงความต้องการ ความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของครู ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงครูที่ต้องการจะพัฒนา ตนเอง	-0.59	-1.65

ตาราง 17 (ต่อ)

	ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ			
28	มีการกระตุ้นให้ครูทุกคนทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตน มีความรู้และความชำนาญ	-0.09	-2.00
29	มีการกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	-0.45	-1.80
30	มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ หลักการบริหาร การขับเคลื่อนครูเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	0.96	-0.77
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเสนอแนวทาง หรือให้การสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	1.16	-0.65
32	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำเหนือผู้นำ	-0.70	-1.51

จากตาราง 17 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.46 ถึง 1.29 มีค่าความโด่งระหว่าง -1.92 ถึง 0.16 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ขวา และมีความโด่งต่ำกว่าปกติ

ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีค่าความเบ้ระหว่าง -1.00 ถึง 1.38 มีค่าความโด่งระหว่าง -2.01 ถึง 0.07 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ขวา และมีความโด่งต่ำกว่าปกติ

ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู มีค่าความเบ้ระหว่าง -0.73 ถึง 1.16 มีค่าความโด่งระหว่าง -2.00 ถึง -0.65 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ขวา และมีความโด่งต่ำกว่าปกติ

ซึ่งค่าความเบ้ ควรมีความเบ้ไม่เกิน 2.00 และค่าความโด่งของข้อมูล ควรมีความโด่งไม่เกิน 7.00 (Curran, West, & Finch. 1996) ดังนั้น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ ต่อไปได้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12
E1	1.00											
E2	0.82**	1.00										
E3	0.64**	0.66**	1.00									
E4	0.70**	0.70**	0.65**	1.00								
E5	0.61**	0.58**	0.58**	0.67**	1.00							
E6	0.70**	0.72**	0.61**	0.75**	0.66**	1.00						
E7	0.65**	0.65**	0.57**	0.64**	0.59**	0.64**	1.00					
E8	0.60**	0.65**	0.52**	0.52**	0.53**	0.60**	0.69**	1.00				
E9	0.67**	0.68**	0.59**	0.61**	0.54**	0.65**	0.62**	0.62**	1.00			
E10	0.53**	0.51**	0.42**	0.40**	0.39**	0.40**	0.52**	0.63**	0.60**	1.00		
E11	0.54**	0.52**	0.39**	0.38**	0.45**	0.43**	0.63**	0.66**	0.57**	0.73**	1.00	
E12	0.61**	0.59**	0.47**	0.54**	0.53**	0.59**	0.62**	0.61**	0.60**	0.58**	0.70**	1.00

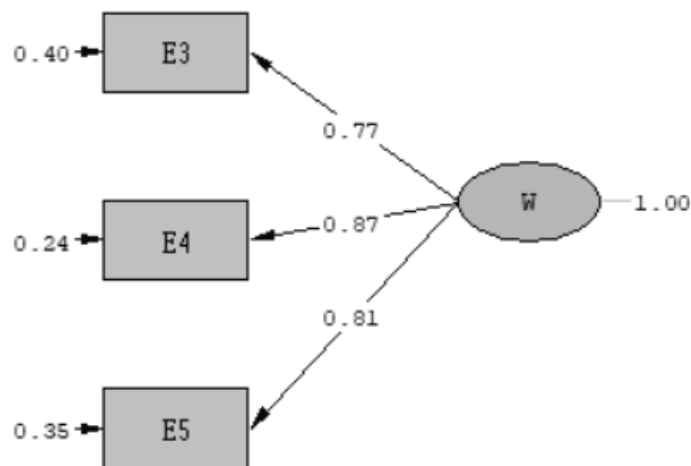
**p <.01

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร

4.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อยืนยันความตรงของตัวแปร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม (E3) การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ (E4) การได้รับการยอมรับนับถือ (E5) รายละเอียดผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 11



Chi-Square=10.57, df=4, P-value=0.05183, RMSEA=0.07

ผลการทดสอบความกลมกลืน $\chi^2 = 10.57$ df = 4 p-value = 0.05
 GFI = 0.99 AGFI = 0.92 RMSEA = 0.07
 SRMR = 0.02

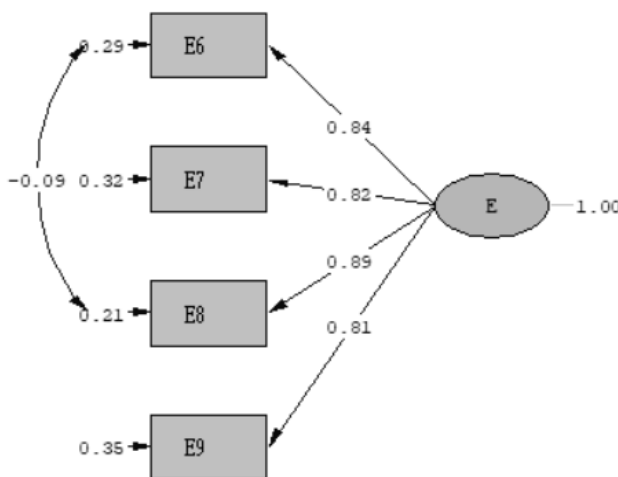
ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากภาพประกอบ 11 ซึ่งให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ดัชนีวัดความกลมกลืนของตัวแปรทุกตัว ยืนยันผลสรุปดังกล่าว เช่น χ^2 เท่ากับ 10.57 df เท่ากับ 4.00 และ p-value

เท่ากับ 0.05 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.92 ซึ่งมีค่าสูงมาก แสดงว่าปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่า SRMR เท่ากับ 0.02 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะสามารถสรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตัวแปรการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อยืนยันความตรงของตัวแปรการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือ การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน (E6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (E7) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (E8) และการสร้างทีมในการทำงาน (E9) รายละเอียดผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 12



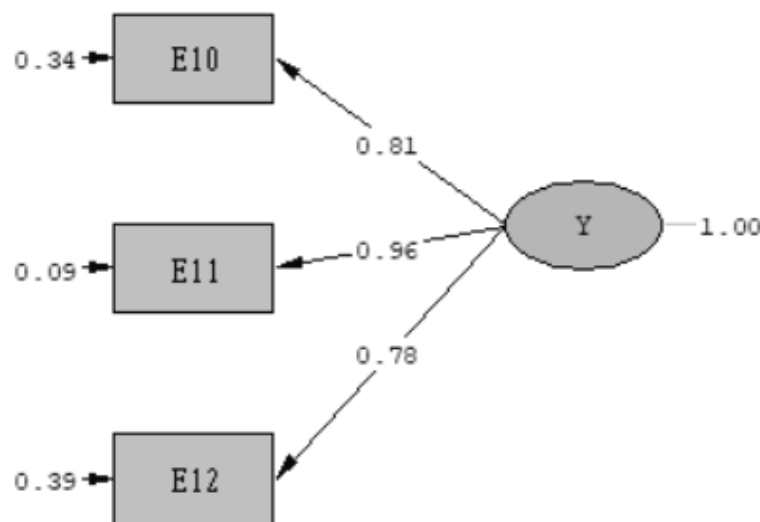
Chi-Square=1.61, df=1, P-value=0.20487, RMSEA=0.043

ผลการทดสอบความกลมกลืน $\chi^2 = 1.61$ df = 1 p-value = 0.20
 GFI = 1.00 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.04
 SRMR = 0.07

ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

จากภาพประกอบ 12 ซึ่งให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ดัชนีวัดความกลมกลืนของตัวแปรทุกตัว ยืนยันผลสรุปดังกล่าว เช่น χ^2 เท่ากับ 1.61 df เท่ากับ 1.00 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าสูงมาก แสดงว่าปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่า Standardized RMR เท่ากับ 0.04 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะสามารถสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.1.3 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี (E10) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู (E11) การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ (E12) รายละเอียดผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 13



Chi-Square=2.89, df=1, P-value=0.05358, RMSEA=0.076

ผลการทดสอบความกลมกลืน $\chi^2 = 1.61$ df = 1 p-value = 0.05

GFI = 1.00 AGFI = 0.90 RMSEA = 0.07

SRMR = 0.05

ภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู

จากภาพประกอบ 13 ซึ่งให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ดัชนีวัดความกลมกลืนของตัวแปร ทุกตัว ยืนยันผลสรุปดังกล่าว เช่น χ^2 เท่ากับ 2.89 df เท่ากับ 1.00 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.05 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่าสูงมาก และค่า SRMR เท่ากับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

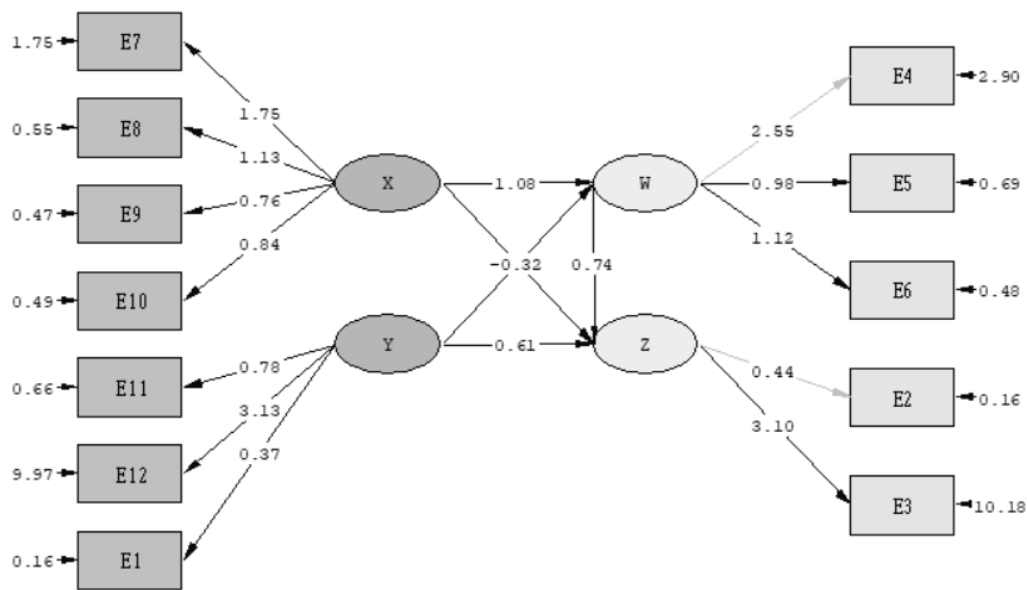
4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร มาวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยก่อนปรับรูปแบบการวิจัย มี χ^2 เท่ากับ 554.47 ค่า df เท่ากับ 48 ค่า P-value เท่ากับ 0.00 นั้นหมายถึง χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือระดับการยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่าง ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็นจำนวนทั้งหมด 46 เส้น จำแนกเป็น DE จำนวน 9 เส้น IE จำนวน 14 เส้น และ TE จำนวน 23 เส้น ทำให้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมี χ^2 เท่ากับ 1.29 มีค่าองศาอิสระ เท่ากับ 1 มีค่านัยสำคัญ ทางสถิติ เท่ากับ 0.05 χ^2/df เท่ากับ 1.29

และเมื่อพิจารณา ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.95 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.02 มีค่าความคลาดเคลื่อน ในการประมาณพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบเชิงสมมติฐานในเบื้องต้น รายละเอียดดังภาพประกอบ 14 และตาราง 19



Chi-Square=554.47, df=48, P-value=0.00000, RMSEA=0.179

ภาพประกอบ 14 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นก่อนปรับ

ตาราง 19 ค่าสถิติความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล

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

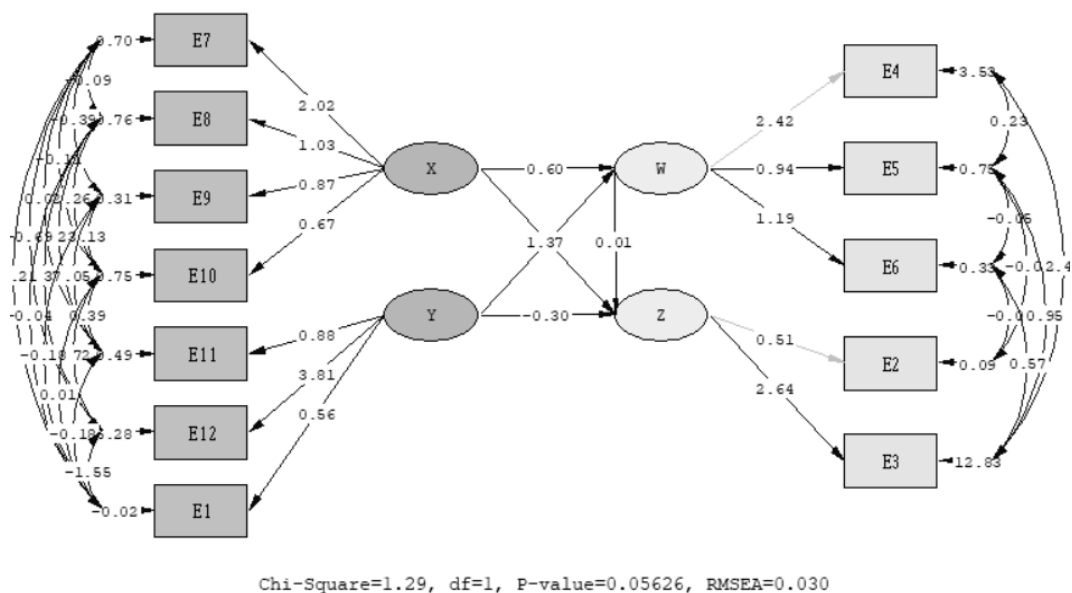
จากภาพประกอบ 14 และตาราง 19 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เชิงสมมติฐานที่กำหนดไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับรูปแบบการวิจัย มี χ^2 เท่ากับ 554.47 ค่า df เท่ากับ 48 ค่า P-value เท่ากับ 0.00 นั้นหมายถึง χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือระดับการยอมรับได้ ทั้งนี้เนื่องจาก χ^2 เป็นค่าที่มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ χ^2 ก็ยิ่งสูงมาก จนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 หรือบางตำรา กล่าวว่าควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2551, หน้า 22)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า χ^2/df เท่ากับ 11.55 และเมื่อพิจารณา ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.782 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.64 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.17 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.22 ตามลำดับ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเส้นทางอิทธิพลของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) และการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Z)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงดำเนินการปรับรูปแบบการวิจัยต่อไป โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Index : MI) ซึ่งเป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน แล้วทำการวิเคราะห์ใหม่ เป็นค่าสถิติ

เฉพาะของตัวแปรแต่ละตัวซึ่งมีค่าเท่ากับ χ^2 ที่ลดลง เมื่อกำหนด ให้ตัวแปรนั้นเป็นตัวแปรอิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขตัวแปรนั้นได้ด้วย การกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ และความคลาดเคลื่อน มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาค่า MI ที่มากกว่า (สุภมาส อังศุโชติและคณะ, 2551, หน้า 27)

ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่าง ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็นจำนวนทั้งหมด 46 เส้น จำแนกเป็น ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Epsilon: TE) จำนวน 9 เส้น ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอก (Theta Delta: TD) จำนวน 14 เส้น และในรูปเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Delta Epsilon: TH) จำนวน 23 เส้น ทำให้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดดังแสดงในภาพประกอบ 15 และตาราง 20



ภาพประกอบ 15 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นหลังปรับ

ตาราง 20 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

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

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพที่ 15 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา χ^2 เท่ากับ 1.29 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า P-value เท่ากับ 0.05 χ^2/df เท่ากับ 1.29 และเมื่อพิจารณา ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า RMR เท่ากับ 0.02 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ซึ่งค่าสถิติเหล่านี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชี้ให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขระดับการยอมรับที่ผ่านเกณฑ์

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

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

จากตาราง 21 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก χ^2 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.29 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.56 df = 1) ซึ่งเป็นที่ยืนยัน ยอมรับว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ยังมีค่าที่ระบุความกลมกลืนอื่น ๆ เช่น ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.03 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า RMR เท่ากับ 0.02 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ สามารถตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 คือ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.1 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ทั้งอิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม มีดังนี้

4.3.1.1 ค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W)
ปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X) และ ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู
(Y) ทั้ง 3 ปัจจัยล้วนมีค่าอิทธิพลทางตรง โดยปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X)
มีค่าอิทธิพลมากที่สุด เท่ากับ 1.37 รองลงมา คือ ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู
(Y) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.30 และ 0.01
ตามลำดับ

4.3.1.2 ค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
(X) ส่งผ่านปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.01 มีค่า
อิทธิพลรวม เท่ากับ 1.37 ส่วนปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ส่งผ่านปัจจัย
การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน (W) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.01 และมีค่า
อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.31

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยการศึกษาเอกสาร แล้วร่างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 2 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม ให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2564 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา 45 คน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 75 คน และ ครู 2,213 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,451 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 332 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน กับ การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ระดับความสอดคล้องขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และ ตอนที่ 3 ระดับความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ส่วนค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ความผูกพันกับองค์กร และ การตระหนักในความสามารถตนเอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 3 ปัจจัยหลัก คือ

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร
สังเกตได้ คือ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ
และการได้รับการยอมรับนับถือ
2. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร
สังเกตได้ คือ การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการสร้างทีมในการทำงาน
3. การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร
สังเกตได้ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู และ
การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น
ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร
และความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้ ของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครโดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 $\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน $\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.29 รองลงมาคือ ด้านการสร้าง
ภาวะผู้นำให้เกิดกับครู $\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.19 และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
 $\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.17 ตามลำดับ

2.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยก่อนปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น χ^2 เท่ากับ 554.47 df เท่ากับ 48
มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 นั่นหมายถึง χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตาม
เงื่อนไขหรือระดับการยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น
โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับโมเดลสมการโครงสร้าง

เชิงเส้น โดยได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต เป็นจำนวนทั้งหมด 46 เส้น จำแนกเป็น ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายใน จำนวน 9 เส้น ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอก จำนวน 14 เส้น และในรูปเมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน จำนวน 23 เส้น ทำให้โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

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

เมื่อพิจารณาน้ำหนักอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าเส้นทางอิทธิพลของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) และการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Z) ค่าอิทธิพลทางตรงนั้นองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X) และองค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ทั้ง 3 องค์ประกอบล้วนมีค่าอิทธิพลทางตรง โดยองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X) มีค่าอิทธิพลมากที่สุด เท่ากับ 1.37 รองลงมา คือ องค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.30 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X) ส่งผ่านองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (W) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.01 มีค่าอิทธิพล

รวม เท่ากับ 1.37 และองค์ประกอบการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู (Y) ส่งผ่าน องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน (W) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.01 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.31

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามลำดับ ดังนี้

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

ซึ่งตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นกระบวนการหรือวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 308) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนหรือองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีจุดหมายมีทิศทาง ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ช่วยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับ มณฑท์ซวัล วุฒิวยานันต์ (2556, หน้า 226) ที่ศึกษาพลังอำนาจการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แล้วพบว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง และมีภาวะผู้นำสร้างผู้นำที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา ให้มีทักษะและความสามารถทางการบริหาร การจัดการเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด และวรัญญา เรือนภาค (2560, หน้า 124) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ แล้วพบว่าภาวะผู้นำจะส่งผลให้ครูได้แสดงศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะเมื่อครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย นโยบาย และวางแผนการทำงานของโรงเรียน

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นกระบวนการหาวิธีวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกที่อบอุ่นเป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เรือนภาค (2560, หน้า 125) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์แล้วพบว่า สภาพแวดล้อมที่มั่นคงและปลอดภัยย่อมส่งผลต่อจิตใจของการทำงาน ของครู โดยเฉพาะเมื่อครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน

องค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 4 ปัจจัย และตัวแปรสังเกตได้ ทั้ง 12 ตัวแปร จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศได้ว่าหากนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา จะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามลำดับของตัวแปร ดังนี้

2.1 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลโดยตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.01 และไม่มีค่าอิทธิทางอ้อมส่งผ่านปัจจัยใดอีก จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้เป็นวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในโรงเรียนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อันประกอบไปด้วย การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแรงผลักดันในการเพิ่มศักยภาพของครูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556, หน้า 298 – 300) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบาย การเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ร้อยละ 72 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.37 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.01 จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานนี้ เป็นวิธีการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกที่อบอุ่น เป็นมิตร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันประกอบด้วย การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างทีมในการทำงานนั้น ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม จะทำให้สามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิต สงสาร (2552, หน้า 160-161) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู แล้วพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่สนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ อบอุ่น เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.01 จากข้อค้นพบดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เป็นพฤติกรรมการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู และการมีความเปี่ยมผู้นำสร้างผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของปิยวัฒน์ มีคุณ (2556, หน้า 67) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรดิตถ์ แล้วพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความชำนาญในการบริหาร สามารถประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารอย่างเหมาะสมและพัฒนาแนวคิดใหม่ รวมทั้งสามารถแนะนำครูให้มีการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นแล้วว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสและเสริมสร้างบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันกับองค์กร เกิดการตระหนักในความสามารถของตนเอง การจัดให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู จะก่อให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ส่งผลต่อศักยภาพระดับขีดความสามารถขององค์กรสูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกองค์ประกอบมีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบการวิจัย มีความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการวางแผนกระบวนการ หรือ แนวทาง การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษาสังกัดอื่นในลักษณะวิเคราะห์พหุกลุ่ม อันจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่าง ๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางนำไปสู่ข้อมูลความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น

2. ควรนำตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู เช่น การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่าอาจเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครูในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จุไรรัตน์ เหมะธูลิน. (2554). *การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย แก้วฉวีชัย. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกร รัชชธรรม. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคใต้. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 1(1), 163-179.
- นิลุบล ชูสอน. (2561). *การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา ศรีลาร์กษ์. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลัง อำนาจครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เปรมฤดี จันทะพรหม. (2555). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา บินกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรวิไล ฤทธิ์รอด, วิทยา จันทร์ศิลา, ฉลอง ชาตรุประชีวิน และสำราญ มีแจ้ง. (2556). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(1), 60-65.

- ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มณฑลวัล วุฒิวยานันต์. (2556). *พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(4), 220-227.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). *การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับ สถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไป สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา มะโนหาญ. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรัญญา เรือนกาต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สถาพร ภูบาลเช้า. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2563) *พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2561). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ระยะ 5 ปี (2561-2565), สกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2564). *การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (1 ตุลาคม 2563 –
30 – มิถุนายน 2564)*, สกลนคร.
- สุริยา หึงขุนทด. (2563). *กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา :
พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- Blase, Joseph & Base. Jo Roberts. (1994). *Empowering Teachers: What successful
Principals*. Thousand Oask, California: Corwin Press
- Laschinger, H.k., Wong, c., McMahon, L., & Kuafmann, c. (1999). Leader behavior
impact on Staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness.
JONA.
- Kanter, R.M. (1979). *Power failure in management circuits*. Harvard Business Review.
57 : 65 – 75.
- Kinlaw, D.C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire England: Gower
- Thomas, K. W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive element of empowerment. Journal
of Nursing Administration, 23 (1) : 18 – 23.
- Tracy, D. (1990). 10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing
people. New York: William Morrow.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔

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

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนำไปใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๔ ๐๑๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔

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

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนส่องดาววิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน อนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๔ ๐๑๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน อนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๔ ๐๑๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๔ ๐๑๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๙

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

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เห่งสุวสติ)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๔ ๐๑๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๒

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

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๖๔๔ ๐๑๓๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจาก 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารการศึกษา
 - 1.1.1 นายศิริพงษ์ พาดิ
 วุฒิการศึกษา กศ.ด. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยประสานมิตร
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน
 - 1.2.1 นายทองคำ วรสาร
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
 - 1.2.2 นายเกษมศักดิ์ ทองสุ
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
 วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
 - 1.3 ครูในสถานศึกษา จำนวน 2 คน
 - 1.3.1 นางสาวชวัลลักษณ์ ขาวขำ
 วุฒิการศึกษา ปร.ด. การบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
 - 1.3.2 นางสาวณิตาวรรณ โพธิ์ใหม่
 วุฒิการศึกษา ศศ.ม. ภาษาไทย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนเฉลิมกษุมาลัยวิทยาคม อำเภอกุมภวาปี จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ



แบบประเมินแบบเพื่อการวิจัย
เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบประเมิน

1. แบบประเมินเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบประเมินฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ระดับความสอดคล้องขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 ระดับความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ✓ () เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ () ชาย
 () หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 ()ปริญญาตรี
 ()ปริญญาโท
 ()ปริญญาเอก
3. สภาพการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา
 () ผู้บริหารสถานศึกษา
 () ครูผู้สอน
4. ประสบการณ์การดำเนินงานบริหาร/การสอน
 () น้อยกว่า 5 ปี
 () 5 – 10 ปี
 () 10 ปี ขึ้นไป
5. ขนาดของโรงเรียน
 () โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 500 คน)
 () โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500 คน ถึง 999 คน)
 () โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,000 คน ถึง 1,499 คน)
 () โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปร และวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- +1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 0 หากท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 -1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ความผูกพันกับองค์กร					
1	ข้าพเจ้าเชื่อว่า โรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพสูง				
2	ข้าพเจ้ามีความสุข มีความภูมิใจ รู้สึกเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและพร้อมแสดงตนว่าข้าพเจ้าทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้				
3	ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่สบายใจ หากมีข่าวที่มีลักษณะเสื่อมเสียเกิดขึ้นกับองค์กร หรือหากองค์กรมีผลงานหรือประสบความสำเร็จข้าพเจ้าก็จะรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานความสำเร็จด้วย				
4	ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับองค์กร				
5	ข้าพเจ้ามีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร				
6	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
7	ข้าพเจ้ารู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เกิดจากการได้มาทำงานที่องค์กรแห่งนี้				
8	ข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป				

ข้อ	การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การตระหนักในความสามารถของตนเอง					
9	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้				
10	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนครู ใ้วางใจและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบอยู่เสมอ				
11	ข้าพเจ้ามีความเคารพตนเองและผู้อื่น				
12	ข้าพเจ้ามองตนเองในดานบวก เห็นคุณค่าของตนกับผู้อื่น				
13	ข้าพเจ้าสามารถพึ่งพาตนเอง				
14	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในตนเอง				

ตอนที่ 3 แบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปร และวัตถุประสงค์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- +1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 0 หากท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 -1 หากท่านแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3.1 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม					
1	มีการสนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยี				
2	มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นจากผลงานดีเด่นในรอบปี ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม				
การได้รับโอกาสสร้างความสำเร็จ					
3	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ส่งผลงานดีเด่น นวัตกรรมดีเด่นเข้าประกวดทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค และระดับชาติ				
4	มีโอกาสดำเนินการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น ได้เลื่อนวิทยฐานะ ได้เป็นหัวหน้างาน				
5	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ				
6	มีการมอบอำนาจการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู จากผลการสร้างสรรค์ของตนเอง				
7	มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต กระจาดายอัจฉริยะ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ				
การได้รับการยอมรับนับถือ					
8	มีการยกย่องชมเชย ได้รับมอบโล่เกียรติยศ เกียรติบัตร เงินรางวัล จากผลการทำงานดีเด่น และผลงานที่โดดเด่น				
9	มีการยอมรับ และเชื่อมั่นในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่ดีกว่าอยู่เสมอ				

3.2 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การได้รับความอบอุ่นและสนับสนุน					
10	มีการทักทาย สอบถามทุกข์สุข และความเป็นอยู่ ด้วยความมีน้ำใจเป็น กัลยาณมิตร และความเอื้ออาทรต่อกัน				
11	มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามประเพณีไทยร่วมกัน เช่น วัน ขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันสำคัญของชาติ วันสำคัญทางศาสนา และงาน ประเพณีในท้องถิ่นต่าง ๆ				
12	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงาน ครบรอบวันเกิด การคลอดบุตร การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดีเมื่อได้ เลื่อนวิทยฐานะหรือสำเร็จการศึกษาระดับที่สูงขึ้น				
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
13	มีการได้รับโอกาสในการเลือกปฏิบัติงานที่สนใจหรือมีความถนัด				
14	มีการร่วมกันในการจัดทำแผนงาน โครงการประจำปีของโรงเรียน และ การจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน				
15	มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา				
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
16	มีการจัดบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู เช่น มีห้องพิเศษ สำหรับพักผ่อน มีพัดลม หรือเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น				
17	มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการทำงาน อย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้				
การสร้างทีมในการทำงาน					
18	มีการสร้างความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างฝ่าย บริหาร ทีมทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างไว้วางใจกันและกัน				
19	มีการประเมินการทำงานของแต่ละทีมและแก้ไขปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง				
20	มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานและ แบ่งทีมในการทำงาน				
21	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจและหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน และกำหนด กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและชี้แจงให้เพื่อนครู เข้าใจร่วมกัน				

3.3 การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับครู

ข้อ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การเป็นแบบอย่างที่ดี					
22	ผู้บริหารมีการแสดงความเป็นผู้นำในการทำงานให้แก่ครู				
23	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านการทำงานและการปฏิบัติตน				
การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู					
24	มีการส่งเสริมและพัฒนาครูตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ				
25	มีการช่วย สนับสนุนหากครูต้องการต่อการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ				
26	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ				
27	ผู้บริหารมีการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของครู ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงครูที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง				
การมีความเป็นผู้นำสร้างผู้นำ					
28	มีการกระตุ้นให้ครูทุกคนทำงานอย่างอิสระในขอบเขตที่ตน มีความรู้และความชำนาญ				
29	มีการกระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์				
30	มีการชี้แจงวิสัยทัศน์ หลักการบริหาร การขับเคลื่อนครูเพื่อใหบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน				
31	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเสนอแนวทางหรือให้การสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม				
32	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำเหนือผู้นำ				

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อการตอบแบบประเมินเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการขอความอนุเคราะห์สอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ภาพประกอบการขอความอนุเคราะห์สอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย



ภาพประกอบการขอความอนุเคราะห์สอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย



ภาคผนวก จ

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. ชาตินารายณ์วิทยา | 26. โพนพิทยาคม |
| 2. สว่างแดนดิน | 27. เฉลิมพระเกียรติฯ |
| 3. มัชฌิมวานรนิวาส | 28. สองดาวพิทยาคม |
| 4. พังโคนพิทยาคม | 29. หนองแวงวิทยา |
| 5. รมเกล้า | 30. ด่านม่วงคำพิทยาคม |
| 6. อากาศอำนวยศึกษา | 31. บะฮีพิทยาคม |
| 7. บ้านม่วงพิทยาคม | 32. ช้างมิ่งพิทยานุกูล |
| 8. กุสุมาลย์พิทยาคม | |
| 9. กุดบากพัฒนาศึกษา | |
| 10. คำตากลาราชประชาสงเคราะห์ | |
| 11. พรรณาวุฒาจารย์ | |
| 12. โพนงามศึกษา | |
| 13. เต่างอยพัฒนาศึกษา | |
| 14. ท่าแร่ศึกษา | |
| 15. ธรรมบวรวิทยา | |
| 16. เจริญศิลป์ศึกษา ฯ | |
| 17. หนองหลวงศึกษา | |
| 18. โพนธิแสนวิทยา | |
| 19. กุดเรือคำพิทยาคาร | |
| 20. คำเพิ่มพิทยา | |
| 21. ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี | |
| 22. แวงพิทยาคม | |
| 23. ภูริทัตต์วิทยา | |
| 24. ศึกษาประชาสามัคคี | |
| 25. บ้านบัวราษฎร์บำรุง | |

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ตาราง สรุปผลพิจารณาแบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปรความผูกพันกับองค์กร

ข้อ	ค่าคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.39	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.63	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร เท่ากับ 0.87

ตาราง สรุปผลพิจารณาแบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปรการตระหนักในความสามารถของตนเอง

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
9	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.69	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.69	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.65	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.73	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในความสามารถของตนเอง เท่ากับ

0.67

ตาราง สรุปผลพิจารณาแบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปรการสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงาน

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	0	4	1.00	0.82	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.88

ตาราง สรุปผลพิจารณาแบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปรการสร้าง
บรรยากาศในการทำงาน

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
32	+1	+1	0	+1	+1	4	1.00	0.47	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานเท่ากับ 0.92

ตาราง สรุปผลพิจารณาแบบประเมินระดับความสอดคล้องของตัวแปรการสร้างภาวะผู้นำ
ให้เกิดขึ้นกับครู

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
39	+1	0	+1	+1	+1	4	1.00	0.80	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู เท่ากับ

0.91

ภาคผนวก ญ

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

DATE: 2/27/2023

TIME: 9:07

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jörreskog & 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:\BEE\BIE.spl:

TI

!DA NI=12 NO=332 MA=CM

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

SE

4 5 6 2 3 7 8 9 10 11 12 1 /

MO NX=7 NY=5 NK=2 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE

W Z

LK

X Y

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)

FR LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(2,1) GA(2,2)

FR TE(6,4) TE(6,3)

FR TE(5,1) TE(5,3)

FR TE(3,4)

FR TE (2,1) TE(2,3) TE(2,4) TE(2,5) TE(2,6)

FR TD(1,2) TD(1,3) TD(1,6)

FR TD(4,3) TD(4,2) TD(4,1)

FR TD(5,2) TD(5,1) TD(5,3) TD(5,4)

FR TD(6,4) TD(6,2)

FR TD(7,1) TD(7,2) TD(7,4) TD(7,5) TD(7,6) TD(7,3)

FR TH(2,1) TH(2,2) TH(2,4)

FR TH(3,4)

FR TH(4,3) TH(4,4) TH(4,5)

FR TH(5,1) TH(5,3) TH(5,4)

FR TH(6,3) TH(6,4) TH(6,5)

FR TH(7,3) TH(7,5)

FR TE(6,5)

FR TH(2,3)

FR TH(3,1)

FR TH(4,2)

157

PD

OU AM PC RS EF FS SC ND=3 AD=OFF

TI

Number of Input Variables 12
Number of Y – Variables 5
Number of X – Variables 7
Number of ETA – Variables 2
Number of KSI – Variables 2
Number of Observations 332

W_A_R_N_I_N_G: Matrix to be analyzed is not positive definite,
ridge option taken with ridge constant = 0.100

TI

Covariance Matrix

	E4	E5	E6	E2	E3	E7
E4	9.392					
E5	2.512	1.643				
E6	2.869	1.074	1.733			
E2	1.153	0.409	0.512	0.350		
E3	8.359	3.246	3.452	1.349	19.794	
E7	4.062	1.630	1.783	0.774	5.213	4.797
E8	2.098	0.936	1.068	0.493	3.112	2.006
E9	1.852	0.689	0.853	0.260	2.607	1.365

E10	1.337	0.553	0.598	0.339	2.082	1.242
E11	1.296	0.651	0.641	0.331	1.937	1.479
E12	6.902	2.898	3.294	0.696	8.587	5.615
E1	1.062	0.396	0.456	0.238	1.188	0.715

Covariance Matrix

	E8	E9	E10	E11	E12	E1
E8	1.834					
E9	0.898	1.056				
E10	0.953	0.713	1.199			
E11	0.982	0.677	0.871	1.266		
E12	3.613	2.688	2.805	3.383	19.794	
E1	0.428	0.213	0.314	0.314	0.577	0.291

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	W	Z
E4	0	0
E5	1	0
E6	2	0
E2	0	0
E3	0	3

LAMBDA-X

	X	Y
	-----	-----
E7	4	0
E8	5	0
E9	6	0
E10	7	0
E11	0	8
E12	0	9
E1	0	10

BETA

	W	Z
	-----	-----
W	0	0
Z	11	0

GAMMA

	X	Y
	-----	-----
W	12	13
Z	14	15

PHI

	X	Y
X	0	
Y	16	0

PSI

	W	Z
	17	18

THETA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E4	19				
E5	20	21			
E6	0	22	23		
E2	0	24	25	26	
E3	27	28	29	0	30

THETA-DELTA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E7	0	31	32	33	34
E8	36	37	38	39	0
E9	42	0	0	43	0
E10	0	46	47	48	49
E11	54	0	55	56	0
E12	0	0	62	63	64
E1	0	0	69	0	70

THETA-DELTA

	E7	E8	E9	E10	E11	E12
E7	35					
E8	40	41				
E9	44	0	45			
E10	50	51	52	53		
E11	57	58	59	60	61	
E12	65	66	0	67	0	68
E1	71	72	73	74	75	76

THETA-DELTA

E1	

E1	77

TI

Number of Iterations =300

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y		
	W	Z
	-----	-----
E4	2.422	--
E5	0.944	--
	(0.062)	
	15.191	
E6	1.186	--
	(0.099)	
	11.922	
E2	--	0.511
E3	--	2.640
		(0.334)
		7.901

LAMBDA-X

	X	Y
	-----	-----
E7	2.025	--
	(0.184)	
	11.015	
E8	1.034	--
	(0.072)	
	14.304	
E9	0.867	--
	(0.055)	
	15.877	
E10	0.669	--
	(0.085)	
	7.917	
E11	--	0.881
		(0.063)
		14.094
E12	--	3.810
		(0.243)
		15.658

E1 -- 0.559
 (0.048)
 11.665

BETA

	W	Z
W	--	--
Z	0.010 (0.435) 0.022	--

GAMMA

	X	Y
W	0.603 (0.188) 3.209	0.279 (0.174) 1.603
Z	1.374 (0.581) 2.367	-0.297 (0.319) -0.931

Covariance Matrix of ETA and KSI

	W	Z	X	Y
W	1.000			
Z	0.922	1.000		
X	0.831	1.139	1.000	
Y	0.771	0.832	0.817	1.000

PHI

	X	Y
X	1.000	
Y	0.817	1.000
	(0.054)	
	14.988	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	W	Z
	0.284	-0.327
	(0.060)	(0.238)
	4.725	-1.376

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	W	Z
	-----	-----
	0.716	1.327

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	W	Z
	-----	-----
	0.716	1.327

Reduced Form

	X	Y
	-----	-----
W	0.603	0.279
	(0.188)	(0.174)
	3.209	1.603
Z	1.380	-0.294
	(0.394)	(0.356)
	3.498	-0.828

THETA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E4	3.528 (0.479) 7.365				
E5	0.226 (0.164) 1.378	0.752 (0.082) 9.155			
E6	--	-0.047 (0.051) -0.915	0.328 (0.105) 3.117		
E2	--	-0.029 (0.023) -1.217	-0.047 (0.046) -1.023	0.088 (0.030) 2.958	
E3	2.475 (0.792) 3.125	0.945 (0.309) 3.060	0.568 (0.424) 1.340	--	12.827 (1.228) 10.449

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

E4	E5	E6	E2	E3
0.624	0.542	0.811	0.748	0.352

THETA-DELTA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E7	--	0.037 (0.085)	-0.211 (0.152)	-0.405 (0.144)	-0.876 (0.521)
		0.440	-1.390	-2.812	-1.682
E8	0.026 (0.188)	0.120 (0.069)	0.050 (0.076)	-0.108 (0.064)	--
	0.141	1.747	0.656	-1.684	
E9	0.126 (0.120)	--	--	-0.245 (0.059)	--
	1.045			-4.129	
E10	--	0.023 (0.046)	-0.061 (0.061)	-0.051 (0.054)	0.069 (0.212)
		0.510	-1.000	-0.941	0.325

E11	-0.334	--	-0.164	-0.043	--
	(0.110)		(0.068)	(0.032)	
	-3.046		-2.406	-1.337	

E12	--	--	-0.182	-0.920	0.218
			(0.258)	(0.152)	(0.779)
			-0.705	-6.040	0.280

E1	--	--	-0.056	--	-0.039
			(0.041)	(0.127)	
			-1.356	-0.309	

THETA-DELTA

	E7	E8	E9	E10	E11	E12
E7	0.697					
	(0.643)					
	1.083					
E8	-0.089	0.762				
	(0.181)	(0.096)				
	-0.494	7.982				
E9	-0.390	--	0.306			
	(0.173)		(0.058)			
	-2.249		5.309			

E10	-0.113	0.260	0.133	0.750		
	(0.213)	(0.077)	(0.066)	(0.104)		
	-0.533	3.364	2.000	7.227		
E11	0.020	0.235	0.052	0.388	0.485	
	(0.164)	(0.087)	(0.051)	(0.075)	(0.073)	
	0.122	2.713	1.007	5.173	6.685	
E12	-0.692	0.374	--	0.718	--	5.276
	(0.569)	(0.289)		(0.237)		(1.186)
	-1.216	1.292		3.022		4.447
E1	-0.208	-0.042	-0.184	0.009	-0.176	-1.551
	(0.106)	(0.054)	(0.039)	(0.042)	(0.054)	(0.215)
	-1.969	-0.773	-4.714	0.210	-3.255	-7.231

THETA-DELTA

	E1

E1	-0.021
	(0.045)
	-0.454

Squared Multiple Correlations for X – Variables

E7	E8	E9	E10	E11	E12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.855	0.584	0.710	0.374	0.616	0.733

Squared Multiple Correlations for X – Variables

E1

1.070

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.291 (P = 0.256)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.289 (P = 0.256)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.289

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 7.727)

Minimum Fit Function Value = 0.00390

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.000873

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.0233)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0295

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.153)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.431

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.469

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.468 ; 0.492)

ECVI for Saturated Model = 0.471

ECVI for Independence Model = 20.776

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 6852.972

Independence AIC = 6876.972

Model AIC = 155.289

Saturated AIC = 156.000

Independence CAIC = 6934.634

Model CAIC = 525.284

Saturated CAIC = 530.801

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.0151

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.988

Critical N (CN) = 1701.648

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0287

Standardized RMR = 0.00443

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.999

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.949

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.0128

TI

Fitted Covariance Matrix

	E4	E5	E6	E2	E3	E7
E4	9.392					
E5	2.512	1.643				
E6	2.871	1.072	1.734			

E2	1.141	0.416	0.511	0.349		
E3	8.365	3.242	3.453	1.349	19.794	
E7	4.072	1.625	1.783	0.774	5.213	4.796
E8	2.107	0.931	1.069	0.494	3.111	2.005
E9	1.869	0.680	0.854	0.260	2.607	1.365
E10	1.346	0.548	0.598	0.339	2.082	1.242
E11	1.312	0.642	0.642	0.332	1.937	1.477
E12	7.116	2.774	3.302	0.702	8.590	5.609
E1	1.043	0.407	0.455	0.238	1.188	0.716

Fitted Covariance Matrix

	E8	E9	E10	E11	E12	E1
E8	1.833					
E9	0.897	1.058				
E10	0.952	0.713	1.198			
E11	0.980	0.676	0.870	1.262		
E12	3.593	2.698	2.801	3.359	19.794	
E1	0.430	0.212	0.314	0.316	0.577	0.291

Fitted Residuals

	E4	E5	E6	E2	E3	E7
E4	0.000					
E5	0.000	0.000				
E6	-0.003	0.002	0.000			
E2	0.012	-0.007	0.000	0.001		

E3	-0.007	0.004	0.000	0.000	0.000	
E7	-0.010	0.006	0.000	-0.001	0.000	0.001
E8	-0.009	0.005	0.000	-0.001	0.000	0.001
E9	-0.017	0.010	-0.001	0.000	-0.001	0.000
E10	-0.009	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000
E11	-0.016	0.009	0.000	-0.002	0.000	0.002
E12	-0.214	0.123	-0.009	-0.005	-0.004	0.007
E1	0.019	-0.011	0.001	0.000	0.000	-0.001

Fitted Residuals

	E8	E9	E10	E11	E12	E1
E8	0.002					
E9	0.001	-0.001				
E10	0.001	0.000	0.000			
E11	0.003	0.001	0.001	0.004		
E12	0.020	-0.009	0.004	0.024	0.000	
E1	-0.002	0.001	0.000	-0.002	0.000	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.214

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.123

Stemleaf Plot

- 2|1

- 1|

175

- 1|

- 0|

-

0|2211111111100

00

0|11111111222

0|

1|2

Standardized Residuals

	E4	E5	E6	E2	E3	E7
E4	--					
E5	--	--				
E6	-1.135	1.135	-1.135			
E2	1.135	-1.135	1.135	1.135		
E3	-1.135	1.135	-1.135	1.136	-1.134	
E7	-1.135	1.135	-1.135	-1.135	1.140	1.135
E8	-1.135	1.135	-1.135	-1.135	1.135	1.135
E9	-1.135	1.135	-1.135	1.135	-1.135	1.136
E10	-1.135	1.135	-1.135	-1.135	-1.135	1.135
E11	-1.135	1.135	-1.135	-1.135	1.135	1.135
E12	-1.135	1.135	-1.135	-1.135	-1.135	1.135
E1	1.135	-1.135	1.135	1.135	1.135	-1.135

Standardized Residuals

E8	E9	E10	E11	E12	E1
----	----	-----	-----	-----	----

```

-----
E8   1.135
E9   1.135  -1.135
E10  1.135  -1.135   1.135
E11  1.135   1.135   1.135   1.135
E12  1.135  -1.135   1.135   1.135   - -
E1   -1.135   1.135  -1.135  -1.135  - -   - -

```

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.135

Median Standardized Residual = 0.000

Largest Standardized Residual = 1.140

Stemleaf Plot

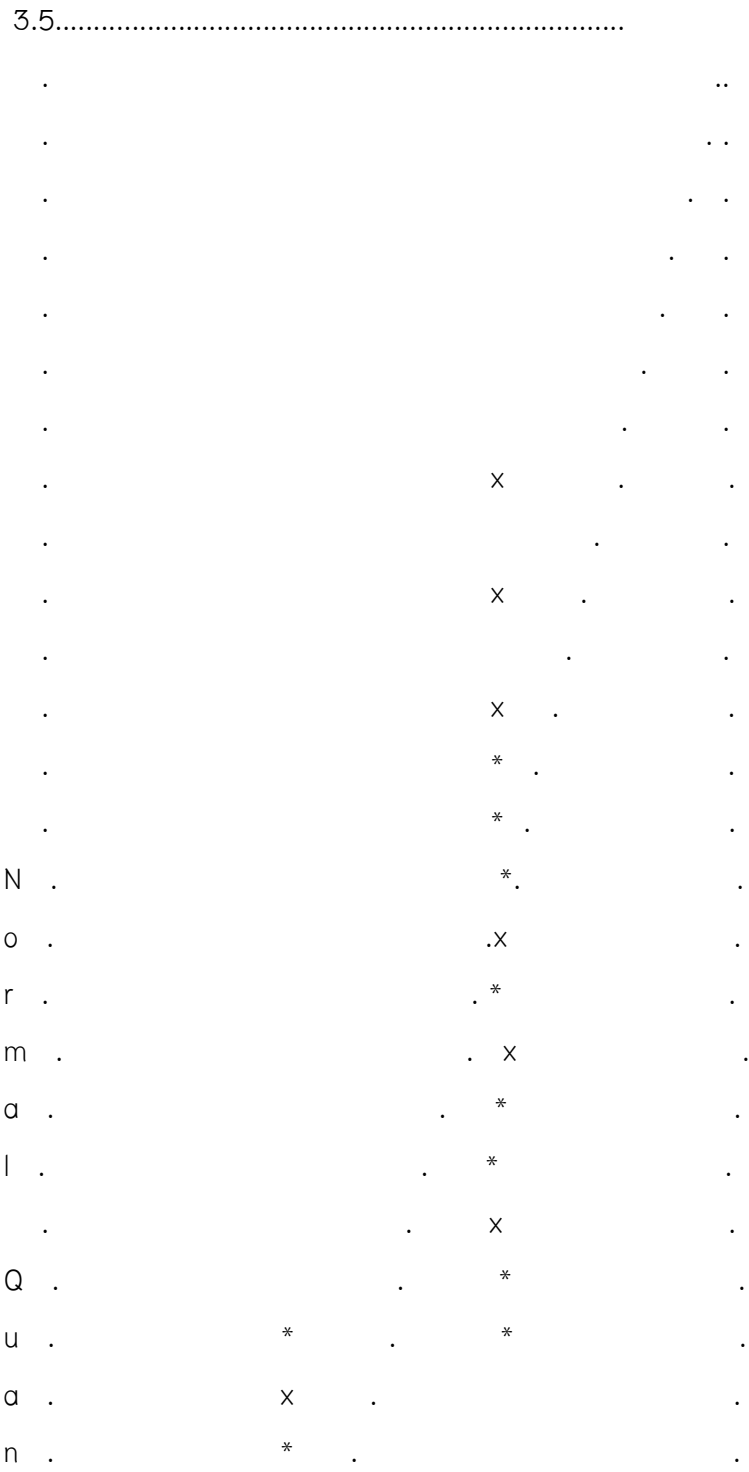
```

-10|44444444444444444444444444444444444433
- 8|
- 6|
- 4|
- 2|
- 0|000000
  0|
  2|
  4|
  6|
  8|
10|444444444444444444444444444444444444

```

TI

Qplot of Standardized Residuals





TI

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

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-DELTA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E7	--	--	--	--	--
E8	--	--	--	--	--
E9	--	--	--	--	--
E10	--	--	--	--	--
E11	--	--	--	--	--
E12	1.289	1.289	--	--	--
E1	1.289	1.289	--	--	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E7	--	--	--	--	--
E8	--	--	--	--	--
E9	--	--	--	--	--
E10	--	--	--	--	--
E11	--	--	--	--	--
E12	-0.852	0.332	--	--	--
E1	0.125	-0.049	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E7	--	--	--	--	--
E8	--	--	--	--	--
E9	--	--	--	--	--
E10	--	--	--	--	--
E11	--	--	--	--	--
E12	-0.062	0.058	--	--	--
E1	0.076	-0.070	--	--	--

Maximum Modification Index is 1.29 for Element (7, 1) of THETA DELTA-EPSILON

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 3,1	LY 5,2	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1
LY 2,1	0.004					
LY 3,1	0.002	0.010				
LY 5,2	0.000	0.000	0.112			
LX 1,1	0.002	0.007	0.004	0.034		
LX 2,1	0.000	0.000	0.004	0.002	0.005	
LX 3,1	0.000	0.000	0.002	0.003	0.001	0.003
LX 4,1	0.000	0.002	0.002	0.007	0.001	0.002
LX 5,2	0.001	0.000	-0.001	0.002	0.002	0.001
LX 6,2	-0.001	0.000	0.020	0.007	0.004	0.003
LX 7,2	0.000	0.000	0.004	0.002	0.000	0.000
BE 2,1	0.002	0.019	0.070	0.043	0.000	0.002
GA 1,1	-0.003	-0.010	0.008	-0.020	0.003	-0.002
GA 1,2	0.001	0.006	-0.006	0.018	-0.002	0.003

GA 2,1	0.000	-0.013	-0.126	-0.036	0.003	-0.005
GA 2,2	-0.002	-0.005	0.043	0.000	-0.003	0.004
PH 2,1	0.000	0.000	-0.001	-0.001	0.001	0.000
PS 1,1	-0.001	-0.002	0.001	0.003	-0.001	0.001
PS 2,2	-0.001	0.001	0.055	0.006	0.002	0.001
TE 1,1	0.004	0.030	0.009	0.039	0.000	-0.001
TE 2,1	0.000	0.009	0.009	0.011	0.000	0.000
TE 2,2	0.000	0.003	0.003	0.003	0.000	0.000
TE 3,2	-0.001	-0.002	0.002	-0.002	0.000	0.000
TE 3,3	-0.001	-0.008	-0.002	-0.009	0.000	0.000
TE 4,2	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000
TE 4,3	0.000	-0.003	-0.001	-0.004	0.000	0.000
TE 4,4	0.000	0.000	0.007	0.001	0.000	0.000
TE 5,1	0.000	-0.009	-0.165	-0.006	-0.007	0.004
TE 5,2	0.000	-0.007	-0.057	-0.011	-0.001	0.001
TE 5,3	-0.002	-0.017	-0.086	-0.024	-0.002	0.002
TE 5,5	0.002	-0.009	-0.167	0.000	-0.010	0.010
TH 1,2	-0.001	-0.002	0.000	-0.006	0.000	0.000
TH 1,3	-0.001	-0.010	-0.003	-0.018	0.000	0.000
TH 1,4	-0.001	-0.003	0.032	-0.012	0.002	-0.001
TH 1,5	-0.004	-0.023	-0.010	-0.066	0.006	-0.003
TD 1,1	-0.006	-0.031	-0.004	-0.102	0.005	-0.005
TH 2,1	0.001	0.007	-0.003	0.021	-0.003	0.002
TH 2,2	0.001	0.002	-0.002	0.006	-0.001	0.001
TH 2,3	0.000	-0.001	-0.003	0.004	-0.002	0.002
TH 2,4	0.000	0.000	0.015	0.002	-0.001	0.000
TD 2,1	-0.001	-0.008	-0.005	-0.024	-0.002	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	-0.004	0.003	-0.003	0.001
TH 3,1	0.002	0.007	0.001	0.011	0.000	0.000

TH 3,4	0.000	0.001	0.015	0.000	0.001	-0.001
TD 3,1	-0.001	-0.007	0.001	-0.025	0.003	-0.003
TD 3,3	0.000	0.000	0.001	-0.002	0.001	-0.002
TH 4,2	0.001	0.000	-0.002	-0.001	0.000	0.000
TH 4,3	0.000	-0.002	-0.001	-0.004	0.000	0.000
TH 4,4	0.000	-0.001	0.010	-0.002	0.000	0.000
TH 4,5	0.000	-0.006	0.012	-0.015	0.002	-0.001
TD 4,1	-0.001	-0.009	-0.001	-0.028	0.002	-0.002
TD 4,2	0.000	-0.002	-0.001	-0.004	0.000	0.000
TD 4,3	0.000	-0.002	0.002	-0.005	0.001	-0.001
TD 4,4	0.000	-0.003	0.000	-0.007	0.001	-0.001
TH 5,1	-0.001	0.000	0.011	0.002	0.000	0.000
TH 5,3	-0.001	-0.003	0.004	-0.004	0.000	0.000
TH 5,4	0.000	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	-0.002	-0.005	0.006	-0.015	-0.001	0.001
TD 5,2	0.000	0.000	0.003	0.003	-0.002	0.001
TD 5,3	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000
TD 5,4	0.000	-0.001	0.003	-0.002	0.000	0.000
TD 5,5	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	-0.002	-0.015	0.002	-0.020	0.000	0.001
TH 6,4	0.000	0.001	0.014	0.002	0.000	0.000
TH 6,5	0.003	-0.001	-0.126	-0.002	-0.002	0.001
TD 6,1	-0.004	-0.025	-0.004	-0.063	-0.002	0.002
TD 6,2	0.000	0.000	-0.002	0.012	-0.007	0.006
TD 6,4	0.000	-0.006	0.004	-0.012	-0.001	0.001
TD 6,6	0.008	-0.005	-0.114	-0.009	0.003	0.000
TH 7,3	0.000	-0.003	-0.002	-0.003	0.000	0.000
TH 7,5	0.000	-0.001	-0.029	-0.003	0.000	-0.001
TD 7,1	-0.001	-0.004	-0.004	-0.010	0.000	0.000

TD 7,2	0.000	0.000	-0.003	0.001	-0.001	0.001
TD 7,3	0.000	0.000	-0.001	-0.001	0.000	0.000
TD 7,4	0.000	-0.001	-0.002	-0.002	0.000	0.000
TD 7,5	0.000	0.000	-0.003	-0.001	0.000	0.000
TD 7,6	0.001	-0.002	-0.016	-0.004	0.000	0.001
TD 7,7	0.000	-0.001	-0.004	-0.001	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 4,1	LX 5,2	LX 6,2	LX 7,2	BE 2,1	GA 1,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LX 4,1	0.007					
LX 5,2	0.002	0.004				
LX 6,2	0.004	0.001	0.059			
LX 7,2	0.000	0.000	-0.001	0.002		
BE 2,1	0.013	0.001	0.002	0.009	0.189	
GA 1,1	-0.007	0.001	0.004	0.002	-0.038	0.035
GA 1,2	0.007	0.000	0.001	-0.003	0.026	-0.030
GA 2,1	-0.010	0.006	-0.026	-0.007	-0.208	0.040
GA 2,2	0.000	-0.006	0.022	-0.003	0.017	-0.009
PH 2,1	0.000	0.001	-0.002	0.000	-0.005	0.003
PS 1,1	0.000	0.000	0.001	0.001	0.008	-0.001
PS 2,2	0.002	-0.001	0.011	0.003	0.070	-0.002
TE 1,1	0.009	-0.001	0.004	0.003	0.098	-0.040
TE 2,1	0.003	-0.001	0.005	0.002	0.033	-0.010
TE 2,2	0.001	0.000	0.001	0.001	0.011	-0.003
TE 3,2	0.000	0.000	0.001	0.000	-0.003	0.003
TE 3,3	-0.002	0.000	-0.001	-0.001	-0.023	0.010
TE 4,2	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.003	0.001

TE 4,3	-0.001	0.000	0.000	0.000	-0.012	0.004
TE 4,4	0.000	0.000	0.001	0.000	0.006	0.000
TE 5,1	-0.004	0.000	-0.004	-0.012	-0.207	-0.010
TE 5,2	-0.004	0.000	-0.001	-0.005	-0.092	0.006
TE 5,3	-0.008	0.000	-0.004	-0.007	-0.149	0.015
TE 5,5	0.000	0.001	-0.007	-0.013	-0.227	-0.021
TH 1,2	-0.001	0.000	-0.001	0.000	-0.006	0.003
TH 1,3	-0.004	0.000	-0.001	-0.001	-0.031	0.014
TH 1,4	-0.002	0.000	0.003	0.001	0.013	0.013
TH 1,5	-0.015	0.001	-0.003	-0.003	-0.098	0.060
TD 1,1	-0.021	0.001	-0.005	-0.004	-0.173	0.087
TH 2,1	0.007	0.000	0.002	0.001	0.039	-0.024
TH 2,2	0.002	0.000	0.000	0.000	0.011	-0.008
TH 2,3	0.001	0.000	0.000	0.000	0.004	-0.005
TH 2,4	0.000	0.000	0.002	0.001	0.018	-0.001
TD 2,1	-0.005	0.000	-0.001	-0.001	-0.045	0.018
TD 2,2	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.004
TH 3,1	0.004	0.000	0.002	0.000	0.022	-0.012
TH 3,4	0.000	0.000	0.002	0.001	0.015	0.002
TD 3,1	-0.006	0.000	-0.001	-0.001	-0.043	0.024
TD 3,3	-0.001	0.000	0.000	0.000	-0.004	0.004
TH 4,2	-0.001	0.000	-0.001	0.000	-0.004	0.001
TH 4,3	-0.003	0.000	0.000	0.000	-0.009	0.004
TH 4,4	-0.002	0.000	0.001	0.001	0.004	0.004
TH 4,5	-0.010	0.000	-0.002	-0.001	-0.021	0.018
TD 4,1	-0.012	0.000	-0.002	-0.001	-0.054	0.029
TD 4,2	-0.004	0.000	0.000	0.000	-0.011	0.005
TD 4,3	-0.004	0.000	0.000	0.000	-0.010	0.007
TD 4,4	-0.006	0.000	0.001	0.000	-0.015	0.009

TH 5,1	0.001	-0.002	0.008	0.001	0.012	0.001
TH 5,3	-0.001	-0.001	0.003	0.001	-0.005	0.006
TH 5,4	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.005	0.000
TD 5,1	-0.003	-0.003	0.010	-0.001	-0.022	0.009
TD 5,2	0.001	-0.001	0.006	0.000	0.006	-0.005
TD 5,3	0.000	-0.001	0.005	0.000	0.004	-0.001
TD 5,4	-0.003	-0.001	0.005	0.000	-0.005	0.003
TD 5,5	0.000	-0.002	0.007	0.000	0.000	-0.001
TH 6,3	-0.007	0.001	-0.009	0.002	-0.032	0.027
TH 6,4	0.000	0.001	-0.008	0.003	0.028	0.002
TH 6,5	-0.001	0.010	-0.038	-0.002	-0.096	-0.005
TD 6,1	-0.012	0.000	-0.008	-0.004	-0.110	0.040
TD 6,2	0.004	0.001	0.004	0.000	0.020	-0.020
TD 6,4	-0.011	0.001	0.006	0.001	-0.023	0.016
TD 6,6	0.004	0.032	-0.163	-0.003	-0.081	-0.010
TH 7,3	-0.001	0.000	0.000	-0.001	-0.010	0.003
TH 7,5	-0.001	0.001	-0.005	-0.001	-0.028	0.000
TD 7,1	-0.002	-0.001	0.002	-0.003	-0.028	0.004
TD 7,2	0.000	-0.001	0.001	-0.001	-0.006	-0.004
TD 7,3	0.000	-0.001	0.001	-0.001	-0.005	-0.001
TD 7,4	-0.002	-0.001	0.000	-0.001	-0.010	0.001
TD 7,5	0.000	-0.001	0.001	-0.002	-0.009	-0.003
TD 7,6	0.001	0.001	-0.015	-0.008	-0.033	-0.011
TD 7,7	0.000	0.000	0.001	-0.002	-0.010	-0.002

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,2	GA 2,1	GA 2,2	PH 2,1	PS 1,1	PS 2,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GA 1,2	0.030					
GA 2,1	-0.034	0.337				
GA 2,2	0.016	-0.120	0.102			
PH 2,1	-0.003	0.016	-0.012	0.003		
PS 1,1	0.001	-0.008	0.000	-0.001	0.004	
PS 2,2	0.001	-0.122	0.044	-0.004	0.002	0.056
TE 1,1	0.030	-0.067	-0.024	-0.001	-0.006	0.009
TE 2,1	0.007	-0.031	-0.001	-0.001	-0.003	0.008
TE 2,2	0.002	-0.010	0.000	0.000	-0.001	0.003
TE 3,2	-0.002	-0.001	0.003	0.000	-0.001	0.002
TE 3,3	-0.007	0.015	0.006	0.000	0.000	-0.002
TE 4,2	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,3	-0.002	0.007	0.004	0.000	0.000	-0.001
TE 4,4	0.000	-0.011	0.004	0.000	0.000	0.004
TE 5,1	0.020	0.297	-0.066	0.002	-0.001	-0.121
TE 5,2	0.000	0.116	-0.018	0.001	-0.002	-0.043
TE 5,3	-0.006	0.179	-0.022	0.002	0.000	-0.064
TE 5,5	0.030	0.351	-0.090	0.001	0.002	-0.177
TH 1,2	-0.002	0.004	0.001	0.000	0.000	0.000
TH 1,3	-0.010	0.021	0.008	0.000	0.002	-0.003
TH 1,4	-0.012	-0.039	0.019	0.000	0.000	0.024
TH 1,5	-0.049	0.072	0.011	0.006	-0.005	0.010
TD 1,1	-0.071	0.155	0.001	0.009	-0.010	-0.022
TH 2,1	0.021	-0.035	0.002	-0.003	0.003	0.000
TH 2,2	0.007	-0.009	0.001	-0.001	0.001	-0.001
TH 2,3	0.005	-0.008	0.005	-0.002	0.002	-0.001
TH 2,4	0.000	-0.031	0.011	-0.001	0.001	0.013

TD 2,1	-0.014	0.038	0.005	0.001	-0.002	-0.009
TD 2,2	0.004	-0.003	0.005	-0.002	0.001	-0.003
TH 3,1	0.009	-0.015	-0.005	0.000	0.000	0.000
TH 3,4	-0.002	-0.025	0.007	0.000	0.000	0.012
TD 3,1	-0.021	0.044	-0.006	0.004	-0.003	-0.005
TD 3,3	-0.004	0.010	-0.006	0.001	-0.001	-0.001
TH 4,2	-0.001	0.005	-0.001	0.000	0.000	-0.001
TH 4,3	-0.004	0.006	0.002	0.000	0.000	-0.001
TH 4,4	-0.004	-0.014	0.007	0.000	0.000	0.008
TH 4,5	-0.016	0.005	0.010	0.002	0.000	0.010
TD 4,1	-0.025	0.047	0.000	0.002	-0.002	-0.006
TD 4,2	-0.005	0.008	0.002	0.000	0.000	-0.001
TD 4,3	-0.007	0.010	-0.003	0.001	0.000	0.000
TD 4,4	-0.009	0.012	0.000	0.001	0.000	-0.001
TH 5,1	-0.001	-0.025	0.011	-0.002	0.000	0.009
TH 5,3	-0.005	-0.004	0.008	-0.001	0.001	0.004
TH 5,4	0.000	-0.009	0.003	-0.001	0.000	0.003
TD 5,1	-0.005	-0.011	0.031	-0.004	-0.001	0.006
TD 5,2	0.006	-0.022	0.018	-0.004	0.001	0.005
TD 5,3	0.001	-0.014	0.010	-0.002	0.000	0.005
TD 5,4	-0.003	-0.007	0.011	-0.002	0.001	0.003
TD 5,5	0.001	-0.010	0.010	-0.001	0.000	0.003
TH 6,3	-0.024	0.028	-0.003	0.001	0.004	-0.001
TH 6,4	-0.003	-0.026	-0.005	-0.001	0.001	0.011
TH 6,5	0.003	0.239	-0.131	0.009	0.002	-0.112
TD 6,1	-0.023	0.038	0.067	-0.009	-0.005	-0.003
TD 6,2	0.021	-0.050	0.037	-0.010	0.003	0.005
TD 6,4	-0.014	0.005	0.013	-0.003	0.001	0.003
TD 6,6	0.007	0.253	-0.154	0.028	-0.006	-0.091

TH 7,3	-0.002	0.006	0.003	0.000	0.000	-0.001
TH 7,5	0.001	0.047	-0.015	0.001	-0.001	-0.016
TD 7,1	0.000	0.011	0.017	-0.002	-0.002	-0.003
TD 7,2	0.005	-0.002	0.010	-0.002	0.000	-0.002
TD 7,3	0.002	-0.001	0.007	-0.001	-0.001	0.000
TD 7,4	0.000	0.003	0.007	-0.001	-0.001	-0.001
TD 7,5	0.004	0.004	0.006	0.000	-0.001	-0.002
TD 7,6	0.015	0.034	0.004	0.003	-0.005	-0.014
TD 7,7	0.003	0.009	0.002	0.001	-0.001	-0.004

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 1,1	TE 2,1	TE 2,2	TE 3,2	TE 3,3	TE 4,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 1,1	0.230					
TE 2,1	0.055	0.027				
TE 2,2	0.017	0.008	0.007			
TE 3,2	-0.004	0.001	0.001	0.003		
TE 3,3	-0.033	-0.009	-0.003	0.002	0.011	
TE 4,2	-0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001
TE 4,3	-0.016	-0.005	-0.002	0.001	0.004	0.000
TE 4,4	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 5,1	-0.011	-0.018	-0.009	-0.005	0.006	0.002
TE 5,2	-0.032	-0.010	-0.001	0.001	0.008	0.002
TE 5,3	-0.089	-0.033	-0.011	0.002	0.020	0.002
TE 5,5	-0.033	-0.026	-0.010	-0.005	0.009	0.001
TH 1,2	-0.008	-0.002	0.000	0.001	0.002	0.001
TH 1,3	-0.049	-0.015	-0.005	0.002	0.011	0.001
TH 1,4	-0.017	-0.002	0.000	0.002	0.004	0.000

TH 1,5	-0.114	-0.032	-0.009	0.006	0.027	0.002
TD 1,1	-0.160	-0.047	-0.014	0.008	0.037	0.003
TH 2,1	0.033	0.011	0.003	-0.002	-0.009	-0.001
TH 2,2	0.010	0.002	0.001	-0.001	-0.002	0.000
TH 2,3	-0.004	-0.002	-0.001	0.000	0.001	0.000
TH 2,4	0.003	0.002	0.001	0.000	-0.001	0.000
TD 2,1	-0.041	-0.013	-0.004	0.002	0.010	0.001
TD 2,2	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 3,1	0.035	0.009	0.002	-0.002	-0.008	-0.001
TH 3,4	0.003	0.002	0.001	0.000	-0.001	0.000
TD 3,1	-0.035	-0.010	-0.003	0.002	0.008	0.001
TD 3,3	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 4,2	-0.002	-0.002	-0.001	-0.001	0.000	0.000
TH 4,3	-0.011	-0.004	-0.002	0.000	0.003	0.000
TH 4,4	-0.004	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
TH 4,5	-0.031	-0.011	-0.004	0.001	0.007	0.001
TD 4,1	-0.047	-0.015	-0.005	0.002	0.011	0.001
TD 4,2	-0.010	-0.004	-0.002	0.000	0.002	0.000
TD 4,3	-0.009	-0.003	-0.001	0.000	0.002	0.000
TD 4,4	-0.014	-0.005	-0.002	0.000	0.003	0.000
TH 5,1	-0.002	0.006	0.002	0.002	0.000	0.000
TH 5,3	-0.014	-0.003	-0.001	0.002	0.004	0.000
TH 5,4	0.002	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000
TD 5,1	-0.027	-0.005	-0.002	0.002	0.006	0.000
TD 5,2	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 5,3	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000
TD 5,4	-0.006	-0.002	-0.001	0.000	0.002	0.000
TD 5,5	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,3	-0.072	-0.022	-0.007	0.003	0.018	0.001

TH 6,4	0.006	0.003	0.001	0.000	-0.001	0.000
TH 6,5	-0.001	-0.018	-0.007	-0.007	0.001	0.001
TD 6,1	-0.125	-0.038	-0.012	0.006	0.029	0.002
TD 6,2	0.001	-0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000
TD 6,4	-0.031	-0.012	-0.005	0.000	0.007	0.001
TD 6,6	-0.033	-0.036	-0.011	-0.009	0.008	0.002
TH 7,3	-0.014	-0.005	-0.002	0.000	0.003	0.000
TH 7,5	-0.004	-0.004	-0.002	-0.001	0.001	0.000
TD 7,1	-0.022	-0.007	-0.002	0.001	0.005	0.000
TD 7,2	-0.002	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,3	-0.002	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,4	-0.006	-0.002	-0.001	0.000	0.001	0.000
TD 7,5	-0.002	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,6	-0.015	-0.009	-0.003	-0.001	0.003	0.000
TD 7,7	-0.003	-0.002	-0.001	0.000	0.001	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 4,3	TE 4,4	TE 5,1	TE 5,2	TE 5,3	TE 5,5
TE 4,3	0.002					
TE 4,4	0.000	0.001				
TE 5,1	0.007	-0.016	0.627			
TE 5,2	0.005	-0.005	0.189	0.095		
TE 5,3	0.011	-0.008	0.261	0.104	0.180	
TE 5,5	0.006	-0.014	0.630	0.230	0.293	1.507
TH 1,2	0.001	0.000	0.001	0.003	0.005	0.001
TH 1,3	0.005	0.000	0.009	0.011	0.029	0.012
TH 1,4	0.002	0.002	-0.071	-0.019	-0.025	-0.093

TH 1,5	0.011	-0.002	0.024	0.036	0.068	-0.034
TD 1,1	0.016	-0.002	0.027	0.046	0.097	0.004
TH 2,1	-0.004	0.000	0.004	-0.009	-0.020	0.021
TH 2,2	-0.001	0.000	0.004	-0.001	-0.004	0.010
TH 2,3	0.001	0.000	0.007	0.001	0.005	0.016
TH 2,4	0.000	0.001	-0.034	-0.012	-0.018	-0.042
TD 2,1	0.004	0.000	0.019	0.014	0.029	0.021
TD 2,2	0.000	0.000	0.012	0.002	0.004	0.020
TH 3,1	-0.003	0.000	0.002	-0.008	-0.018	-0.004
TH 3,4	0.000	0.001	-0.035	-0.012	-0.018	-0.047
TD 3,1	0.003	-0.001	-0.001	0.009	0.019	-0.014
TD 3,3	0.000	0.000	-0.004	-0.001	-0.002	-0.010
TH 4,2	0.000	0.000	0.004	0.002	0.004	0.004
TH 4,3	0.002	0.000	0.004	0.003	0.008	0.004
TH 4,4	0.000	0.001	-0.022	-0.006	-0.008	-0.031
TH 4,5	0.004	0.000	-0.025	-0.002	0.005	-0.044
TD 4,1	0.005	-0.001	0.009	0.014	0.031	-0.001
TD 4,2	0.001	0.000	0.006	0.004	0.009	0.005
TD 4,3	0.001	0.000	-0.003	0.002	0.004	-0.008
TD 4,4	0.002	0.000	0.002	0.004	0.009	-0.003
TH 5,1	-0.001	0.001	-0.028	-0.009	-0.015	-0.030
TH 5,3	0.002	0.000	-0.008	0.000	0.003	-0.009
TH 5,4	0.000	0.000	-0.009	-0.003	-0.005	-0.011
TD 5,1	0.003	0.000	-0.001	0.005	0.013	-0.005
TD 5,2	0.000	0.000	0.001	-0.001	-0.001	0.003
TD 5,3	0.000	0.000	-0.009	-0.003	-0.004	-0.012
TD 5,4	0.001	0.000	-0.002	0.001	0.003	-0.004
TD 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	-0.003
TH 6,3	0.006	0.000	-0.010	0.006	0.029	-0.002

TH 6,4	-0.001	0.001	-0.044	-0.017	-0.024	-0.048
TH 6,5	0.000	-0.008	0.318	0.100	0.153	0.460
TD 6,1	0.013	-0.001	0.027	0.032	0.076	0.031
TD 6,2	0.000	0.000	0.014	-0.002	0.003	0.039
TD 6,4	0.004	0.000	0.000	0.006	0.018	-0.001
TD 6,6	-0.001	-0.008	0.149	0.055	0.091	0.200
TH 7,3	0.002	0.000	0.006	0.004	0.009	0.006
TH 7,5	0.001	-0.003	0.073	0.025	0.036	0.070
TD 7,1	0.003	-0.001	0.020	0.011	0.020	0.020
TD 7,2	0.000	0.000	0.012	0.004	0.006	0.015
TD 7,3	0.000	0.000	0.005	0.002	0.003	0.003
TD 7,4	0.001	0.000	0.008	0.004	0.007	0.008
TD 7,5	0.000	0.000	0.011	0.004	0.006	0.011
TD 7,6	0.002	-0.002	0.043	0.016	0.028	0.048
TD 7,7	0.000	0.000	0.013	0.005	0.008	0.015

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TH 1,2	TH 1,3	TH 1,4	TH 1,5	TD 1,1	TH 2,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TH 1,2	0.007					
TH 1,3	0.006	0.023				
TH 1,4	0.003	0.008	0.021			
TH 1,5	0.018	0.049	0.038	0.271		
TD 1,1	0.024	0.069	0.046	0.258	0.414	
TH 2,1	-0.003	-0.014	-0.012	-0.066	-0.085	0.035
TH 2,2	0.000	-0.003	-0.004	-0.020	-0.025	0.009
TH 2,3	0.000	0.002	-0.003	-0.012	-0.015	0.008
TH 2,4	0.000	-0.001	0.006	-0.002	-0.007	0.002

TD 2,1	0.007	0.019	0.009	0.057	0.096	-0.014
TD 2,2	0.000	0.000	-0.003	-0.012	-0.010	0.007
TH 3,1	-0.003	-0.012	-0.006	-0.036	-0.046	0.013
TH 3,4	0.000	-0.001	0.007	0.004	0.000	-0.002
TD 3,1	0.005	0.015	0.012	0.066	0.099	-0.024
TD 3,3	0.000	-0.001	0.001	0.006	0.010	-0.004
TH 4,2	0.000	0.001	0.000	0.003	0.004	-0.002
TH 4,3	0.001	0.005	0.002	0.012	0.015	-0.005
TH 4,4	0.000	0.002	0.006	0.010	0.010	-0.004
TH 4,5	0.002	0.012	0.013	0.047	0.060	-0.022
TD 4,1	0.005	0.019	0.013	0.076	0.111	-0.029
TD 4,2	0.001	0.004	0.002	0.012	0.017	-0.006
TD 4,3	0.001	0.003	0.003	0.015	0.021	-0.008
TD 4,4	0.001	0.005	0.004	0.020	0.027	-0.010
TH 5,1	-0.001	-0.002	0.004	-0.005	-0.007	0.003
TH 5,3	0.001	0.006	0.004	0.012	0.016	-0.004
TH 5,4	0.000	-0.001	0.002	-0.001	-0.002	0.000
TD 5,1	0.004	0.012	0.010	0.036	0.060	-0.009
TD 5,2	0.000	0.000	0.000	-0.010	-0.013	0.005
TD 5,3	0.000	0.000	0.002	-0.001	-0.002	0.000
TD 5,4	0.000	0.003	0.003	0.007	0.009	-0.003
TD 5,5	0.000	0.000	0.001	-0.001	-0.002	0.000
TH 6,3	0.004	0.026	0.012	0.059	0.080	-0.020
TH 6,4	0.000	-0.001	0.007	-0.004	-0.007	0.001
TH 6,5	0.001	0.003	-0.052	0.005	0.006	0.003
TD 6,1	0.018	0.055	0.026	0.155	0.250	-0.042
TD 6,2	-0.001	0.000	-0.007	-0.040	-0.048	0.025
TD 6,4	0.002	0.012	0.008	0.035	0.047	-0.015
TD 6,6	0.004	0.010	-0.038	0.033	0.049	-0.012

TH 7,3	0.001	0.005	0.001	0.010	0.014	-0.003
TH 7,5	0.000	0.001	-0.009	0.012	0.010	-0.003
TD 7,1	0.003	0.009	0.003	0.025	0.041	-0.007
TD 7,2	0.000	0.001	-0.002	-0.004	-0.003	0.003
TD 7,3	0.000	0.000	0.000	0.002	0.003	0.000
TD 7,4	0.000	0.002	0.000	0.006	0.010	-0.003
TD 7,5	0.000	0.000	-0.001	0.002	0.004	0.000
TD 7,6	0.001	0.004	-0.006	0.011	0.020	-0.003
TD 7,7	0.000	0.001	-0.002	0.002	0.004	-0.001

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TH 2,2	TH 2,3	TH 2,4	TD 2,1	TD 2,2	TH 3,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TH 2,2	0.005					
TH 2,3	0.003	0.006				
TH 2,4	0.001	0.001	0.004			
TD 2,1	-0.003	0.000	-0.001	0.033		
TD 2,2	0.003	0.004	0.001	0.004	0.009	
TH 3,1	0.003	0.000	0.000	-0.011	0.001	0.014
TH 3,4	-0.001	-0.001	0.003	-0.002	-0.002	0.000
TD 3,1	-0.008	-0.006	-0.002	0.021	-0.006	-0.010
TD 3,3	-0.002	-0.003	-0.001	0.000	-0.003	0.001
TH 4,2	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	-0.002
TH 4,3	-0.001	0.001	0.000	0.004	0.000	-0.004
TH 4,4	-0.001	-0.001	0.002	0.002	-0.001	-0.002
TH 4,5	-0.006	-0.004	0.001	0.011	-0.004	-0.013
TD 4,1	-0.008	-0.005	-0.002	0.027	-0.003	-0.016
TD 4,2	-0.001	0.000	0.000	0.005	0.002	-0.004

TD 4,3	-0.002	-0.002	0.000	0.003	-0.002	-0.004
TD 4,4	-0.003	-0.002	0.000	0.005	-0.001	-0.005
TH 5,1	0.000	0.000	0.003	-0.002	0.000	0.002
TH 5,3	-0.001	0.001	0.001	0.004	0.000	-0.004
TH 5,4	0.000	0.000	0.001	-0.001	0.000	0.000
TD 5,1	-0.003	0.000	0.001	0.018	0.001	-0.007
TD 5,2	0.002	0.003	0.002	0.001	0.005	0.001
TD 5,3	0.000	0.000	0.001	-0.001	0.000	0.000
TD 5,4	-0.001	0.000	0.001	0.003	0.001	-0.003
TD 5,5	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001
TH 6,3	-0.005	0.003	0.000	0.021	0.000	-0.018
TH 6,4	0.000	0.000	0.004	-0.002	0.000	0.000
TH 6,5	0.004	0.003	-0.026	0.006	0.004	-0.004
TD 6,1	-0.010	0.001	-0.001	0.072	0.005	-0.035
TD 6,2	0.009	0.013	0.003	0.003	0.017	0.001
TD 6,4	-0.004	0.000	0.001	0.013	0.002	-0.013
TD 6,6	0.001	-0.001	-0.024	0.011	-0.001	-0.013
TH 7,3	-0.001	0.001	0.000	0.004	0.000	-0.003
TH 7,5	-0.001	-0.001	-0.005	0.002	0.000	-0.001
TD 7,1	-0.002	0.000	-0.001	0.012	0.001	-0.005
TD 7,2	0.001	0.002	0.000	0.002	0.003	0.000
TD 7,3	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
TD 7,4	-0.001	0.000	0.000	0.003	0.000	-0.002
TD 7,5	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.000	0.000
TD 7,6	0.000	0.000	-0.004	0.006	0.000	-0.002
TD 7,7	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TH 3,4	TD 3,1	TD 3,3	TH 4,2	TH 4,3	TH 4,4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TH 3,4	0.004					
TD 3,1	0.001	0.030				
TD 3,3	0.000	0.005	0.003			
TH 4,2	0.000	0.001	0.000	0.002		
TH 4,3	0.000	0.003	0.000	0.001	0.004	
TH 4,4	0.002	0.003	0.000	0.001	0.001	0.003
TH 4,5	0.003	0.016	0.002	0.004	0.008	0.007
TD 4,1	0.000	0.029	0.003	0.004	0.008	0.006
TD 4,2	0.000	0.004	0.000	0.002	0.003	0.002
TD 4,3	0.001	0.006	0.002	0.001	0.002	0.002
TD 4,4	0.000	0.007	0.001	0.002	0.004	0.003
TH 5,1	0.002	-0.001	0.000	-0.002	-0.001	0.001
TH 5,3	0.001	0.003	0.000	0.000	0.002	0.001
TH 5,4	0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.001
TD 5,1	0.001	0.012	-0.001	0.000	0.003	0.003
TD 5,2	0.000	-0.006	-0.002	0.000	0.000	0.000
TD 5,3	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TD 5,4	0.001	0.002	0.000	0.001	0.002	0.002
TD 5,5	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
TH 6,3	0.000	0.017	-0.001	0.002	0.009	0.004
TH 6,4	0.004	-0.002	0.000	0.000	0.000	0.002
TH 6,5	-0.024	-0.002	-0.003	0.005	0.002	-0.018
TD 6,1	0.000	0.052	-0.004	0.004	0.012	0.007
TD 6,2	-0.002	-0.022	-0.010	0.000	0.000	-0.002
TD 6,4	0.001	0.009	-0.002	0.005	0.009	0.005
TD 6,6	-0.020	0.011	0.000	0.010	0.002	-0.016
TH 7,3	0.000	0.003	0.000	0.000	0.001	0.000

TH 7,5	-0.004	0.003	0.000	0.001	0.000	-0.003
TD 7,1	-0.001	0.008	-0.001	0.001	0.002	0.000
TD 7,2	-0.001	-0.002	-0.001	0.000	0.000	-0.001
TD 7,3	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,4	0.000	0.002	0.000	0.001	0.001	0.001
TD 7,5	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,6	-0.003	0.004	0.000	0.001	0.001	-0.002
TD 7,7	-0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	-0.001

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TH 4,5	TD 4,1	TD 4,2	TD 4,3	TD 4,4	TH 5,1
TH 4,5	0.045					
TD 4,1	0.029	0.045				
TD 4,2	0.010	0.011	0.006			
TD 4,3	0.009	0.010	0.003	0.004		
TD 4,4	0.014	0.015	0.006	0.006	0.011	
TH 5,1	-0.005	-0.004	-0.002	-0.001	-0.002	0.012
TH 5,3	0.004	0.005	0.001	0.001	0.002	0.003
TH 5,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
TD 5,1	0.007	0.018	0.003	0.002	0.004	0.004
TD 5,2	-0.003	-0.003	0.001	-0.002	-0.001	0.002
TD 5,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003
TD 5,4	0.007	0.008	0.004	0.002	0.006	0.001
TD 5,5	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.002
TH 6,3	0.020	0.027	0.007	0.006	0.009	-0.003
TH 6,4	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TH 6,5	-0.017	0.002	0.001	-0.002	-0.001	-0.036

TD 6,1	0.034	0.071	0.014	0.007	0.014	-0.006
TD 6,2	-0.012	-0.015	0.002	-0.008	-0.005	0.000
TD 6,4	0.025	0.029	0.013	0.008	0.017	-0.005
TD 6,6	0.008	0.006	-0.002	-0.001	-0.005	-0.060
TH 7,3	0.003	0.004	0.001	0.001	0.001	0.000
TH 7,5	-0.001	0.003	0.000	0.000	0.000	-0.005
TD 7,1	0.005	0.011	0.002	0.001	0.002	-0.001
TD 7,2	-0.002	-0.001	0.000	-0.001	-0.001	0.000
TD 7,3	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,4	0.004	0.005	0.002	0.001	0.002	-0.001
TD 7,5	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 7,6	0.002	0.004	0.000	0.000	-0.001	-0.009
TD 7,7	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	-0.001

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TH 5,3	TH 5,4	TD 5,1	TD 5,2	TD 5,3	TD 5,4
TH 5,3	0.005					
TH 5,4	0.001	0.001				
TD 5,1	0.005	0.002	0.027			
TD 5,2	0.001	0.001	0.007	0.007		
TD 5,3	0.001	0.001	0.004	0.002	0.003	
TD 5,4	0.002	0.001	0.006	0.003	0.002	0.006
TD 5,5	0.001	0.001	0.005	0.003	0.002	0.003
TH 6,3	0.011	0.000	0.009	-0.002	-0.002	0.003
TH 6,4	0.000	0.003	-0.001	0.000	0.000	0.000
TH 6,5	-0.014	-0.007	-0.033	-0.016	-0.018	-0.012
TD 6,1	0.013	0.000	0.069	0.010	0.003	0.012

TD 6,2	0.000	0.001	0.009	0.017	0.001	0.003
TD 6,4	0.004	0.001	0.011	0.003	0.001	0.012
TD 6,6	-0.027	-0.018	-0.077	-0.046	-0.038	-0.036
TH 7,3	0.002	0.000	0.003	0.000	0.000	0.001
TH 7,5	-0.002	-0.001	-0.002	-0.002	-0.002	-0.001
TD 7,1	0.002	0.000	0.012	0.003	0.001	0.003
TD 7,2	0.000	0.000	0.004	0.003	0.001	0.001
TD 7,3	0.000	0.000	0.003	0.001	0.001	0.001
TD 7,4	0.001	0.000	0.004	0.001	0.001	0.002
TD 7,5	0.000	0.000	0.003	0.001	0.000	0.000
TD 7,6	-0.004	-0.002	0.000	-0.002	-0.002	-0.003
TD 7,7	-0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 5,5	TH 6,3	TH 6,4	TH 6,5	TD 6,1	TD 6,2
TD 5,5	0.005					
TH 6,3	-0.003	0.067				
TH 6,4	-0.002	0.008	0.023			
TH 6,5	-0.016	0.019	0.010	0.607		
TD 6,1	-0.001	0.060	0.008	0.003	0.323	
TD 6,2	0.000	0.002	0.009	0.012	0.045	0.084
TD 6,4	0.000	0.021	0.007	0.008	0.051	0.015
TD 6,6	-0.054	0.061	-0.025	0.295	0.021	-0.007
TH 7,3	0.000	0.005	-0.001	-0.001	0.011	0.000
TH 7,5	-0.002	-0.001	-0.002	0.035	0.008	-0.002
TD 7,1	0.002	0.005	-0.004	-0.007	0.039	0.005
TD 7,2	0.001	-0.002	-0.002	-0.003	0.009	0.008

TD 7,3	0.001	-0.002	-0.001	-0.004	0.009	0.003
TD 7,4	0.001	0.002	-0.002	-0.003	0.012	0.002
TD 7,5	0.002	-0.002	-0.004	-0.004	0.004	0.000
TD 7,6	-0.002	-0.003	-0.004	0.029	0.026	0.002
TD 7,7	0.000	-0.002	-0.004	0.003	0.003	-0.001

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 6,4	TD 6,6	TH 7,3	TH 7,5	TD 7,1	TD 7,2
TD 6,4	0.056					
TD 6,6	-0.011	1.408				
TH 7,3	0.004	-0.002	0.002			
TH 7,5	0.001	0.035	0.001	0.016		
TD 7,1	0.007	-0.013	0.002	0.003	0.011	
TD 7,2	0.001	-0.010	0.001	0.001	0.004	0.003
TD 7,3	0.001	-0.008	0.000	0.001	0.003	0.002
TD 7,4	0.004	-0.007	0.001	0.001	0.003	0.001
TD 7,5	-0.002	-0.006	0.000	0.001	0.003	0.002
TD 7,6	-0.004	0.064	0.002	0.008	0.012	0.005
TD 7,7	-0.002	0.010	0.001	0.002	0.003	0.001

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 7,3	TD 7,4	TD 7,5	TD 7,6	TD 7,7
TD 7,3	0.002				
TD 7,4	0.001	0.002			
TD 7,5	0.001	0.001	0.003		
TD 7,6	0.004	0.004	0.009	0.046	
TD 7,7	0.001	0.001	0.002	0.008	0.002

TI

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 3,1	LY 5,2	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1
LY 2,1	1.000					
LY 3,1	0.398	1.000				
LY 5,2	-0.024	0.014	1.000			
LX 1,1	0.132	0.391	0.066	1.000		
LX 2,1	0.059	0.009	0.153	0.113	1.000	
LX 3,1	-0.050	-0.074	0.123	0.286	0.164	1.000
LX 4,1	0.026	0.201	0.059	0.440	0.227	0.388
LX 5,2	0.149	-0.018	-0.052	0.155	0.351	0.270
LX 6,2	-0.065	0.003	0.252	0.158	0.251	0.252
LX 7,2	-0.049	0.081	0.223	0.177	0.108	-0.075
BE 2,1	0.088	0.445	0.479	0.533	0.005	0.071
GA 1,1	-0.227	-0.518	0.124	-0.578	0.222	-0.147
GA 1,2	0.089	0.319	-0.107	0.573	-0.137	0.287
GA 2,1	0.002	-0.224	-0.651	-0.341	0.066	-0.151

GA 2,2	-0.108	-0.161	0.401	-0.008	-0.118	0.230
PH 2,1	0.065	-0.020	-0.080	-0.134	0.354	-0.168
PS 1,1	-0.175	-0.311	0.046	0.231	-0.130	0.223
PS 2,2	-0.056	0.063	0.695	0.134	0.103	0.077
TE 1,1	0.125	0.626	0.056	0.445	-0.014	-0.036
TE 2,1	0.023	0.555	0.161	0.382	0.004	-0.045
TE 2,2	-0.075	0.352	0.121	0.226	0.015	-0.041
TE 3,2	-0.296	-0.303	0.114	-0.201	0.012	0.006
TE 3,3	-0.186	-0.746	-0.051	-0.465	0.005	0.049
TE 4,2	-0.249	-0.195	-0.029	-0.171	0.001	-0.003
TE 4,3	-0.165	-0.718	-0.071	-0.460	-0.014	0.059
TE 4,4	-0.039	0.052	0.689	0.095	0.000	0.057
TE 5,1	0.001	-0.118	-0.625	-0.041	-0.114	0.103
TE 5,2	0.005	-0.231	-0.551	-0.193	-0.058	0.056
TE 5,3	-0.059	-0.406	-0.607	-0.307	-0.079	0.091
TE 5,5	0.031	-0.076	-0.407	0.002	-0.111	0.147
TH 1,2	-0.114	-0.189	-0.016	-0.375	0.011	-0.002
TH 1,3	-0.150	-0.667	-0.055	-0.629	-0.007	0.052
TH 1,4	-0.137	-0.243	0.655	-0.460	0.162	-0.074
TH 1,5	-0.137	-0.437	-0.058	-0.688	0.155	-0.116
TD 1,1	-0.143	-0.490	-0.020	-0.866	0.116	-0.150
TH 2,1	0.088	0.383	-0.044	0.614	-0.238	0.241
TH 2,2	0.169	0.305	-0.082	0.495	-0.247	0.242
TH 2,3	0.009	-0.111	-0.110	0.265	-0.337	0.362
TH 2,4	-0.058	0.070	0.690	0.139	-0.166	0.077
TD 2,1	-0.124	-0.454	-0.079	-0.720	-0.158	-0.017
TD 2,2	0.028	0.003	-0.114	0.152	-0.393	0.280
TH 3,1	0.202	0.578	0.036	0.514	-0.043	-0.014
TH 3,4	-0.035	0.090	0.739	0.007	0.191	-0.198

TD 3,1	-0.107	-0.392	0.012	-0.790	0.219	-0.343
TD 3,3	0.028	0.076	0.053	-0.222	0.293	-0.506
TH 4,2	0.205	-0.094	-0.103	-0.127	0.023	-0.004
TH 4,3	-0.028	-0.374	-0.046	-0.337	-0.003	0.032
TH 4,4	-0.060	-0.147	0.550	-0.248	0.106	-0.135
TH 4,5	-0.023	-0.289	0.174	-0.385	0.115	-0.099
TD 4,1	-0.081	-0.436	-0.014	-0.712	0.104	-0.182
TD 4,2	0.006	-0.259	-0.041	-0.298	-0.039	0.016
TD 4,3	-0.019	-0.256	0.069	-0.429	0.205	-0.258
TD 4,4	-0.010	-0.257	0.013	-0.351	0.096	-0.105
TH 5,1	-0.136	0.039	0.306	0.087	-0.005	-0.005
TH 5,3	-0.184	-0.470	0.194	-0.325	-0.016	0.043
TH 5,4	-0.092	0.118	0.363	0.081	-0.025	-0.061
TD 5,1	-0.161	-0.332	0.112	-0.492	-0.058	0.061
TD 5,2	-0.030	0.022	0.087	0.206	-0.268	0.307
TD 5,3	-0.104	-0.020	0.294	0.048	0.020	0.031
TD 5,4	-0.034	-0.179	0.113	-0.162	-0.013	0.055
TD 5,5	-0.071	0.028	0.130	0.025	-0.029	0.006
TH 6,3	-0.122	-0.589	0.026	-0.418	-0.006	0.048
TH 6,4	0.000	0.074	0.283	0.056	0.007	-0.048
TH 6,5	0.060	-0.012	-0.483	-0.012	-0.044	0.025
TD 6,1	-0.124	-0.440	-0.019	-0.605	-0.053	0.073
TD 6,2	0.014	0.001	-0.020	0.226	-0.354	0.366
TD 6,4	-0.014	-0.264	0.047	-0.268	-0.031	0.051
TD 6,6	0.102	-0.040	-0.289	-0.040	0.039	0.002
TH 7,3	-0.113	-0.720	-0.118	-0.450	-0.015	0.063
TH 7,5	0.053	-0.063	-0.682	-0.109	0.001	-0.080
TD 7,1	-0.098	-0.405	-0.122	-0.539	-0.057	0.083
TD 7,2	0.011	-0.076	-0.181	0.063	-0.363	0.227

TD 7,3	0.000	-0.094	-0.063	-0.104	-0.036	-0.024
TD 7,4	-0.011	-0.272	-0.139	-0.310	-0.075	0.005
TD 7,5	0.000	-0.068	-0.139	-0.082	-0.018	0.052
TD 7,6	0.083	-0.108	-0.227	-0.101	0.028	0.073
TD 7,7	0.058	-0.118	-0.271	-0.101	0.033	0.124

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 4,1	LX 5,2	LX 6,2	LX 7,2	BE 2,1	GA 1,1
LX 4,1	1.000					
LX 5,2	0.333	1.000				
LX 6,2	0.197	0.062	1.000			
LX 7,2	0.090	0.148	-0.096	1.000		
BE 2,1	0.345	0.019	0.020	0.435	1.000	
GA 1,1	-0.410	0.050	0.078	0.263	-0.470	1.000
GA 1,2	0.459	-0.029	0.020	-0.332	0.344	-0.927
GA 2,1	-0.205	0.169	-0.183	-0.240	-0.823	0.371
GA 2,2	-0.008	-0.303	0.283	-0.182	0.123	-0.146
PH 2,1	0.008	0.343	-0.165	-0.110	-0.193	0.290
PS 1,1	0.017	-0.015	0.062	0.369	0.323	-0.066
PS 2,2	0.080	-0.099	0.184	0.267	0.676	-0.045
TE 1,1	0.232	-0.033	0.033	0.139	0.468	-0.447
TE 2,1	0.249	-0.117	0.114	0.216	0.458	-0.332
TE 2,2	0.196	-0.083	0.070	0.154	0.294	-0.200
TE 3,2	-0.037	-0.116	0.100	0.074	-0.129	0.278
TE 3,3	-0.243	0.035	-0.036	-0.130	-0.498	0.500
TE 4,2	-0.113	0.012	-0.038	-0.029	-0.266	0.137
TE 4,3	-0.305	-0.012	0.023	-0.204	-0.592	0.431

TE 4,4	0.067	-0.087	0.144	0.257	0.496	0.009
TE 5,1	-0.057	-0.010	-0.020	-0.317	-0.600	-0.070
TE 5,2	-0.151	-0.015	-0.013	-0.312	-0.682	0.095
TE 5,3	-0.223	0.008	-0.040	-0.363	-0.808	0.193
TE 5,5	-0.003	0.014	-0.023	-0.224	-0.426	-0.090
TH 1,2	-0.088	0.015	-0.028	-0.021	-0.166	0.165
TH 1,3	-0.289	0.021	-0.032	-0.109	-0.471	0.484
TH 1,4	-0.184	-0.055	0.098	0.209	0.207	0.482
TH 1,5	-0.340	0.020	-0.026	-0.101	-0.433	0.610
TD 1,1	-0.377	0.015	-0.035	-0.141	-0.619	0.723
TH 2,1	0.461	-0.013	0.043	0.090	0.481	-0.687
TH 2,2	0.354	0.035	-0.001	0.061	0.361	-0.619
TH 2,3	0.193	0.003	0.012	0.014	0.134	-0.380
TH 2,4	0.083	-0.103	0.106	0.320	0.638	-0.057
TD 2,1	-0.298	0.008	-0.033	-0.142	-0.573	0.541
TD 2,2	0.109	0.016	0.016	-0.018	0.008	-0.249
TH 3,1	0.401	-0.036	0.060	0.045	0.422	-0.522
TH 3,4	-0.012	-0.075	0.110	0.327	0.586	0.146
TD 3,1	-0.385	0.010	-0.034	-0.098	-0.566	0.747
TD 3,3	-0.158	-0.005	-0.007	0.034	-0.176	0.371
TH 4,2	-0.378	0.119	-0.112	-0.083	-0.194	0.094
TH 4,3	-0.562	0.001	-0.029	-0.051	-0.348	0.378
TH 4,4	-0.517	-0.141	0.040	0.199	0.179	0.402
TH 4,5	-0.579	-0.015	-0.043	-0.060	-0.226	0.456
TD 4,1	-0.672	-0.017	-0.031	-0.098	-0.579	0.714
TD 4,2	-0.608	0.010	0.015	-0.028	-0.337	0.370
TD 4,3	-0.676	-0.023	-0.006	-0.015	-0.343	0.588
TD 4,4	-0.635	0.012	0.029	-0.003	-0.330	0.475
TH 5,1	0.161	-0.278	0.296	0.220	0.257	0.068

TH 5,3	-0.243	-0.233	0.207	0.160	-0.173	0.501
TH 5,4	-0.018	-0.342	0.074	0.430	0.384	0.049
TD 5,1	-0.211	-0.310	0.244	-0.120	-0.314	0.291
TD 5,2	0.108	-0.232	0.303	-0.004	0.155	-0.319
TD 5,3	-0.016	-0.411	0.401	0.015	0.176	-0.058
TD 5,4	-0.451	-0.145	0.284	0.034	-0.141	0.230
TD 5,5	-0.073	-0.488	0.401	-0.093	0.012	-0.041
TH 6,3	-0.309	0.091	-0.148	0.137	-0.283	0.561
TH 6,4	0.004	0.117	-0.223	0.462	0.423	0.064
TH 6,5	-0.019	0.198	-0.199	-0.063	-0.282	-0.031
TD 6,1	-0.247	-0.002	-0.055	-0.129	-0.442	0.372
TD 6,2	0.163	0.044	0.059	0.009	0.155	-0.366
TD 6,4	-0.543	0.101	0.112	0.058	-0.224	0.364
TD 6,6	0.042	0.425	-0.563	-0.048	-0.157	-0.046
TH 7,3	-0.299	-0.025	0.045	-0.278	-0.563	0.426
TH 7,5	-0.077	0.100	-0.158	-0.230	-0.506	0.000
TD 7,1	-0.207	-0.161	0.090	-0.554	-0.614	0.180
TD 7,2	0.076	-0.186	0.086	-0.469	-0.250	-0.377
TD 7,3	-0.039	-0.205	0.117	-0.526	-0.307	-0.179
TD 7,4	-0.484	-0.204	0.026	-0.451	-0.528	0.126
TD 7,5	-0.010	-0.364	0.063	-0.784	-0.367	-0.256
TD 7,6	0.034	0.079	-0.285	-0.741	-0.358	-0.266
TD 7,7	0.035	-0.015	0.049	-0.908	-0.487	-0.250

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,2	GA 2,1	GA 2,2	PH 2,1	PS 1,1	PS 2,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GA 1,2	1.000					
GA 2,1	-0.334	1.000				
GA 2,2	0.279	-0.649	1.000			
PH 2,1	-0.328	0.510	-0.707	1.000		
PS 1,1	0.081	-0.215	-0.023	-0.171	1.000	
PS 2,2	0.033	-0.885	0.585	-0.280	0.129	1.000
TE 1,1	0.360	-0.240	-0.157	-0.031	-0.201	0.083
TE 2,1	0.259	-0.324	-0.022	-0.099	-0.281	0.211
TE 2,2	0.161	-0.215	-0.008	-0.050	-0.253	0.156
TE 3,2	-0.222	-0.046	0.211	-0.088	-0.178	0.143
TE 3,3	-0.389	0.253	0.169	0.030	0.041	-0.079
TE 4,2	-0.090	0.151	0.052	0.051	-0.059	-0.036
TE 4,3	-0.310	0.276	0.255	-0.026	0.149	-0.104
TE 4,4	-0.050	-0.631	0.378	-0.121	0.118	0.514
TE 5,1	0.147	0.645	-0.260	0.045	-0.014	-0.642
TE 5,2	-0.009	0.646	-0.185	0.083	-0.091	-0.583
TE 5,3	-0.084	0.726	-0.162	0.075	0.009	-0.635
TE 5,5	0.138	0.493	-0.231	0.009	0.023	-0.605
TH 1,2	-0.130	0.091	0.037	0.034	-0.010	-0.017
TH 1,3	-0.391	0.239	0.159	0.014	0.168	-0.073
TH 1,4	-0.460	-0.468	0.409	0.007	-0.056	0.705
TH 1,5	-0.543	0.238	0.066	0.215	-0.169	0.081
TD 1,1	-0.636	0.415	0.004	0.243	-0.251	-0.142
TH 2,1	0.652	-0.320	0.038	-0.314	0.246	0.002
TH 2,2	0.590	-0.233	0.033	-0.279	0.235	-0.048
TH 2,3	0.406	-0.180	0.226	-0.393	0.419	-0.039

TH 2,4	0.035	-0.820	0.532	-0.302	0.153	0.819
TD 2,1	-0.450	0.359	0.081	0.062	-0.142	-0.205
TD 2,2	0.268	-0.063	0.168	-0.320	0.184	-0.116
TH 3,1	0.430	-0.211	-0.128	-0.054	0.031	0.017
TH 3,4	-0.176	-0.727	0.391	-0.094	-0.050	0.860
TD 3,1	-0.689	0.434	-0.114	0.375	-0.328	-0.130
TD 3,3	-0.412	0.284	-0.333	0.475	-0.333	-0.106
TH 4,2	-0.094	0.178	-0.068	0.101	0.037	-0.117
TH 4,3	-0.347	0.174	0.113	-0.004	0.110	-0.041
TH 4,4	-0.406	-0.438	0.414	-0.075	0.000	0.636
TH 4,5	-0.439	0.040	0.142	0.145	-0.033	0.195
TD 4,1	-0.663	0.379	0.007	0.200	-0.150	-0.113
TD 4,2	-0.359	0.177	0.094	-0.033	0.085	-0.067
TD 4,3	-0.602	0.272	-0.128	0.303	-0.069	-0.023
TD 4,4	-0.478	0.204	0.009	0.104	0.027	-0.027
TH 5,1	-0.076	-0.386	0.318	-0.272	-0.038	0.354
TH 5,3	-0.462	-0.101	0.347	-0.224	0.152	0.218
TH 5,4	-0.080	-0.467	0.270	-0.378	0.085	0.447
TD 5,1	-0.162	-0.111	0.602	-0.485	-0.098	0.156
TD 5,2	0.381	-0.447	0.658	-0.768	0.189	0.239
TD 5,3	0.112	-0.482	0.618	-0.556	0.046	0.428
TD 5,4	-0.198	-0.155	0.439	-0.413	0.118	0.186
TD 5,5	0.071	-0.237	0.410	-0.337	0.066	0.186
TH 6,3	-0.533	0.189	-0.033	0.099	0.245	-0.016
TH 6,4	-0.115	-0.297	-0.103	-0.141	0.104	0.312
TH 6,5	0.020	0.528	-0.525	0.216	0.037	-0.604
TD 6,1	-0.233	0.115	0.369	-0.294	-0.149	-0.021
TD 6,2	0.422	-0.298	0.397	-0.630	0.199	0.072
TD 6,4	-0.342	0.040	0.175	-0.224	0.101	0.047

TD 6,6	0.032	0.367	-0.406	0.439	-0.083	-0.322
TH 7,3	-0.308	0.268	0.261	-0.050	0.185	-0.133
TH 7,5	0.046	0.629	-0.380	0.123	-0.137	-0.540
TD 7,1	0.017	0.185	0.518	-0.273	-0.315	-0.129
TD 7,2	0.530	-0.067	0.570	-0.551	-0.124	-0.134
TD 7,3	0.356	-0.066	0.595	-0.456	-0.373	0.005
TD 7,4	0.019	0.140	0.489	-0.305	-0.233	-0.108
TD 7,5	0.401	0.122	0.336	0.019	-0.348	-0.160
TD 7,6	0.398	0.273	0.053	0.233	-0.378	-0.271
TD 7,7	0.384	0.332	0.126	0.248	-0.356	-0.337

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 1,1	TE 2,1	TE 2,2	TE 3,2	TE 3,3	TE 4,2
TE 1,1	1.000					
TE 2,1	0.701	1.000				
TE 2,2	0.434	0.621	1.000			
TE 3,2	-0.182	0.084	0.217	1.000		
TE 3,3	-0.659	-0.539	-0.320	0.458	1.000	
TE 4,2	-0.195	0.032	0.124	0.385	0.224	1.000
TE 4,3	-0.726	-0.632	-0.407	0.294	0.789	0.358
TE 4,4	0.053	0.170	0.131	0.127	-0.053	-0.057
TE 5,1	-0.029	-0.142	-0.134	-0.114	0.073	0.128
TE 5,2	-0.218	-0.196	-0.056	0.053	0.242	0.268
TE 5,3	-0.436	-0.471	-0.317	0.075	0.448	0.235
TE 5,5	-0.057	-0.132	-0.097	-0.081	0.066	0.022
TH 1,2	-0.202	-0.135	0.006	0.130	0.206	0.262
TH 1,3	-0.680	-0.619	-0.398	0.280	0.717	0.204

TH 1,4	-0.249	-0.086	-0.018	0.276	0.269	0.101
TH 1,5	-0.457	-0.381	-0.219	0.221	0.488	0.181
TD 1,1	-0.520	-0.447	-0.267	0.231	0.547	0.198
TH 2,1	0.366	0.355	0.217	-0.188	-0.447	-0.190
TH 2,2	0.307	0.188	0.141	-0.185	-0.333	0.002
TH 2,3	-0.106	-0.122	-0.103	0.063	0.160	-0.002
TH 2,4	0.093	0.218	0.159	0.138	-0.086	-0.012
TD 2,1	-0.472	-0.426	-0.268	0.188	0.500	0.177
TD 2,2	0.019	-0.031	-0.051	-0.048	-0.004	0.001
TH 3,1	0.610	0.434	0.219	-0.383	-0.669	-0.234
TH 3,4	0.100	0.219	0.168	0.122	-0.102	-0.042
TD 3,1	-0.420	-0.359	-0.210	0.187	0.438	0.160
TD 3,3	0.064	0.070	0.060	-0.017	-0.081	0.005
TH 4,2	-0.099	-0.312	-0.356	-0.308	0.103	0.121
TH 4,3	-0.377	-0.394	-0.304	0.100	0.399	0.155
TH 4,4	-0.147	-0.056	-0.044	0.153	0.162	0.084
TH 4,5	-0.301	-0.317	-0.245	0.052	0.324	0.135
TD 4,1	-0.461	-0.443	-0.307	0.140	0.487	0.189
TD 4,2	-0.267	-0.318	-0.270	-0.001	0.284	0.124
TD 4,3	-0.275	-0.284	-0.213	0.055	0.287	0.128
TD 4,4	-0.272	-0.298	-0.238	0.030	0.287	0.122
TH 5,1	-0.033	0.312	0.265	0.362	-0.006	-0.091
TH 5,3	-0.434	-0.232	-0.143	0.448	0.500	0.082
TH 5,4	0.144	0.304	0.220	0.185	-0.140	0.016
TD 5,1	-0.340	-0.204	-0.126	0.268	0.357	0.097
TD 5,2	0.043	0.089	0.027	0.063	-0.039	-0.043
TD 5,3	-0.010	0.140	0.097	0.201	0.008	-0.045
TD 5,4	-0.181	-0.154	-0.154	0.075	0.191	0.058
TD 5,5	0.050	0.122	0.056	0.087	-0.053	-0.038

TH 6,3	-0.587	-0.529	-0.351	0.247	0.657	0.139
TH 6,4	0.089	0.101	0.079	0.000	-0.079	0.000
TH 6,5	-0.004	-0.139	-0.105	-0.163	0.012	0.032
TD 6,1	-0.459	-0.404	-0.252	0.194	0.487	0.160
TD 6,2	0.011	-0.017	-0.036	-0.033	-0.003	-0.027
TD 6,4	-0.273	-0.301	-0.244	0.031	0.292	0.113
TD 6,6	-0.059	-0.186	-0.116	-0.156	0.067	0.060
TH 7,3	-0.733	-0.707	-0.494	0.228	0.778	0.129
TH 7,5	-0.060	-0.189	-0.144	-0.146	0.062	0.029
TD 7,1	-0.433	-0.400	-0.261	0.153	0.448	0.126
TD 7,2	-0.081	-0.115	-0.106	-0.026	0.079	-0.021
TD 7,3	-0.109	-0.124	-0.096	0.000	0.101	0.000
TD 7,4	-0.291	-0.323	-0.259	0.026	0.301	0.093
TD 7,5	-0.087	-0.099	-0.077	0.000	0.079	0.000
TD 7,6	-0.142	-0.259	-0.178	-0.126	0.140	0.049
TD 7,7	-0.154	-0.243	-0.173	-0.088	0.147	0.034

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 4,3	TE 4,4	TE 5,1	TE 5,2	TE 5,3	TE 5,5
TE 4,3	1.000					
TE 4,4	-0.065	1.000				
TE 5,1	0.192	-0.697	1.000			
TE 5,2	0.344	-0.597	0.773	1.000		
TE 5,3	0.559	-0.645	0.779	0.791	1.000	
TE 5,5	0.105	-0.383	0.648	0.606	0.562	1.000
TH 1,2	0.221	-0.020	0.011	0.125	0.138	0.013
TH 1,3	0.750	-0.055	0.076	0.231	0.443	0.066

TH 1,4	0.228	0.534	-0.619	-0.434	-0.406	-0.528
TH 1,5	0.474	-0.139	0.059	0.224	0.308	-0.053
TD 1,1	0.538	-0.104	0.052	0.230	0.357	0.005
TH 2,1	-0.453	0.086	0.028	-0.156	-0.246	0.090
TH 2,2	-0.310	0.047	0.068	-0.059	-0.133	0.124
TH 2,3	0.205	0.057	0.118	0.048	0.140	0.172
TH 2,4	-0.099	0.695	-0.659	-0.609	-0.658	-0.529
TD 2,1	0.505	-0.085	0.129	0.251	0.384	0.096
TD 2,2	0.031	0.026	0.155	0.078	0.109	0.172
TH 3,1	-0.581	0.032	0.020	-0.207	-0.355	-0.029
TH 3,4	-0.136	0.582	-0.747	-0.653	-0.721	-0.643
TD 3,1	0.428	-0.102	-0.008	0.162	0.253	-0.066
TD 3,3	-0.088	-0.033	-0.098	-0.037	-0.097	-0.144
TH 4,2	0.184	-0.123	0.109	0.127	0.193	0.078
TH 4,3	0.547	-0.037	0.073	0.183	0.323	0.051
TH 4,4	0.181	0.476	-0.510	-0.360	-0.344	-0.461
TH 4,5	0.371	0.060	-0.151	-0.029	0.057	-0.170
TD 4,1	0.524	-0.090	0.055	0.220	0.346	-0.002
TD 4,2	0.366	-0.031	0.094	0.168	0.268	0.054
TD 4,3	0.344	-0.033	-0.051	0.082	0.156	-0.094
TD 4,4	0.345	-0.029	0.022	0.125	0.211	-0.020
TH 5,1	-0.101	0.350	-0.327	-0.259	-0.321	-0.220
TH 5,3	0.520	0.226	-0.152	-0.012	0.096	-0.107
TH 5,4	-0.158	0.365	-0.348	-0.324	-0.393	-0.278
TD 5,1	0.409	0.075	-0.009	0.103	0.184	-0.024
TD 5,2	0.038	0.168	0.008	-0.040	-0.035	0.030
TD 5,3	0.073	0.255	-0.213	-0.175	-0.189	-0.187
TD 5,4	0.281	0.103	-0.027	0.036	0.099	-0.046
TD 5,5	0.022	0.148	0.001	0.001	-0.025	-0.029

TH 6,3	0.509	0.021	-0.049	0.081	0.262	-0.007
TH 6,4	-0.161	0.126	-0.365	-0.365	-0.376	-0.258
TH 6,5	-0.009	-0.364	0.515	0.414	0.463	0.480
TD 6,1	0.495	-0.086	0.059	0.180	0.315	0.045
TD 6,2	0.011	0.035	0.059	-0.017	0.021	0.111
TD 6,4	0.365	-0.014	0.000	0.078	0.183	-0.002
TD 6,6	-0.014	-0.224	0.159	0.149	0.180	0.137
TH 7,3	0.850	-0.122	0.173	0.294	0.534	0.127
TH 7,5	0.096	-0.802	0.726	0.636	0.667	0.448
TD 7,1	0.522	-0.188	0.234	0.330	0.453	0.153
TD 7,2	0.172	-0.128	0.282	0.223	0.273	0.230
TD 7,3	0.196	-0.152	0.156	0.156	0.194	0.071
TD 7,4	0.413	-0.177	0.239	0.303	0.399	0.144
TD 7,5	0.157	-0.157	0.262	0.262	0.282	0.173
TD 7,6	0.172	-0.281	0.254	0.246	0.307	0.181
TD 7,7	0.225	-0.304	0.374	0.368	0.420	0.264

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TH 1,2	TH 1,3	TH 1,4	TH 1,5	TD 1,1	TH 2,1
TH 1,2	1.000					
TH 1,3	0.430	1.000				
TH 1,4	0.252	0.380	1.000			
TH 1,5	0.400	0.617	0.511	1.000		
TD 1,1	0.441	0.707	0.500	0.771	1.000	
TH 2,1	-0.217	-0.480	-0.451	-0.669	-0.699	1.000
TH 2,2	-0.046	-0.324	-0.403	-0.547	-0.559	0.731
TH 2,3	-0.013	0.178	-0.251	-0.299	-0.303	0.543

TH 2,4	-0.023	-0.078	0.643	-0.070	-0.163	0.186
TD 2,1	0.425	0.678	0.359	0.601	0.826	-0.415
TD 2,2	-0.004	0.021	-0.210	-0.232	-0.168	0.369
TH 3,1	-0.304	-0.652	-0.359	-0.569	-0.595	0.565
TH 3,4	-0.020	-0.102	0.776	0.116	0.002	-0.152
TD 3,1	0.329	0.566	0.465	0.733	0.885	-0.738
TD 3,3	-0.011	-0.092	0.137	0.184	0.263	-0.375
TH 4,2	-0.039	0.158	-0.009	0.143	0.149	-0.228
TH 4,3	0.127	0.496	0.201	0.364	0.384	-0.427
TH 4,4	0.072	0.202	0.751	0.351	0.283	-0.429
TH 4,5	0.111	0.364	0.435	0.429	0.438	-0.559
TD 4,1	0.294	0.598	0.440	0.687	0.812	-0.724
TD 4,2	0.087	0.340	0.169	0.298	0.343	-0.388
TD 4,3	0.105	0.326	0.334	0.446	0.491	-0.640
TD 4,4	0.094	0.328	0.248	0.370	0.402	-0.506
TH 5,1	-0.069	-0.104	0.251	-0.096	-0.102	0.138
TH 5,3	0.116	0.542	0.429	0.339	0.369	-0.320
TH 5,4	-0.025	-0.117	0.371	-0.083	-0.111	0.064
TD 5,1	0.325	0.492	0.423	0.420	0.566	-0.293
TD 5,2	-0.029	-0.010	-0.016	-0.222	-0.234	0.328
TD 5,3	-0.016	0.015	0.269	-0.026	-0.063	0.019
TD 5,4	0.041	0.232	0.244	0.184	0.184	-0.243
TD 5,5	-0.029	-0.033	0.100	-0.032	-0.041	0.023
TH 6,3	0.177	0.659	0.332	0.438	0.483	-0.421
TH 6,4	0.000	-0.063	0.304	-0.045	-0.072	0.028
TH 6,5	0.019	0.023	-0.462	0.011	0.011	0.017
TD 6,1	0.371	0.639	0.323	0.523	0.682	-0.394
TD 6,2	-0.021	0.010	-0.159	-0.264	-0.259	0.452
TD 6,4	0.092	0.339	0.235	0.284	0.305	-0.341

TD 6,6	0.044	0.055	-0.225	0.054	0.064	-0.054
TH 7,3	0.163	0.757	0.176	0.459	0.526	-0.425
TH 7,5	0.017	0.063	-0.505	0.188	0.121	-0.108
TD 7,1	0.293	0.545	0.200	0.451	0.598	-0.340
TD 7,2	-0.016	0.071	-0.254	-0.151	-0.074	0.324
TD 7,3	0.000	0.084	-0.023	0.077	0.125	-0.054
TD 7,4	0.076	0.325	0.046	0.289	0.353	-0.315
TD 7,5	0.000	0.060	-0.140	0.057	0.104	-0.038
TD 7,6	0.035	0.113	-0.180	0.096	0.144	-0.079
TD 7,7	0.025	0.118	-0.263	0.098	0.148	-0.076

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TH 2,2	TH 2,3	TH 2,4	TD 2,1	TD 2,2	TH 3,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TH 2,2	1.000					
TH 2,3	0.560	1.000				
TH 2,4	0.144	0.185	1.000			
TD 2,1	-0.259	0.011	-0.045	1.000		
TD 2,2	0.473	0.560	0.214	0.236	1.000	
TH 3,1	0.364	-0.002	0.057	-0.509	0.055	1.000
TH 3,4	-0.206	-0.278	0.768	-0.140	-0.267	0.047
TD 3,1	-0.634	-0.481	-0.188	0.677	-0.332	-0.470
TD 3,3	-0.399	-0.593	-0.183	0.021	-0.459	0.080
TH 4,2	-0.047	-0.023	-0.128	0.130	0.015	-0.297
TH 4,3	-0.271	0.130	-0.047	0.346	0.024	-0.577
TH 4,4	-0.368	-0.240	0.591	0.156	-0.167	-0.343
TH 4,5	-0.432	-0.233	0.093	0.295	-0.175	-0.500
TD 4,1	-0.565	-0.314	-0.140	0.694	-0.159	-0.622

TD 4,2	-0.236	-0.038	0.021	0.373	0.228	-0.437
TD 4,3	-0.526	-0.394	-0.100	0.279	-0.315	-0.443
TD 4,4	-0.385	-0.217	-0.054	0.292	-0.104	-0.440
TH 5,1	-0.004	0.016	0.359	-0.101	-0.027	0.151
TH 5,3	-0.286	0.177	0.227	0.341	0.012	-0.443
TH 5,4	0.013	-0.019	0.518	-0.099	0.017	0.082
TD 5,1	-0.230	0.021	0.142	0.594	0.087	-0.364
TD 5,2	0.353	0.433	0.357	0.042	0.545	0.072
TD 5,3	-0.030	0.037	0.350	-0.080	-0.039	-0.003
TD 5,4	-0.174	0.003	0.167	0.187	0.072	-0.296
TD 5,5	-0.021	-0.003	0.163	-0.027	0.023	0.060
TH 6,3	-0.306	0.164	0.022	0.447	0.017	-0.589
TH 6,4	0.030	-0.009	0.379	-0.077	-0.013	0.000
TH 6,5	0.068	0.052	-0.522	0.041	0.058	-0.043
TD 6,1	-0.267	0.029	-0.023	0.700	0.090	-0.518
TD 6,2	0.474	0.598	0.188	0.066	0.616	0.043
TD 6,4	-0.216	0.012	0.044	0.300	0.078	-0.443
TD 6,6	0.016	-0.007	-0.315	0.053	-0.012	-0.094
TH 7,3	-0.322	0.217	-0.161	0.497	0.033	-0.544
TH 7,5	-0.071	-0.073	-0.668	0.095	-0.036	-0.039
TD 7,1	-0.242	0.022	-0.152	0.610	0.093	-0.409
TD 7,2	0.340	0.464	0.045	0.209	0.523	0.034
TD 7,3	-0.057	-0.002	-0.057	0.144	0.047	0.000
TD 7,4	-0.215	-0.003	-0.134	0.367	0.098	-0.364
TD 7,5	-0.040	-0.003	-0.192	0.118	0.038	0.000
TD 7,6	-0.025	0.001	-0.280	0.146	0.023	-0.076
TD 7,7	-0.039	0.004	-0.380	0.151	0.026	-0.053

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TH 3,4	TD 3,1	TD 3,3	TH 4,2	TH 4,3	TH 4,4
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TH 3,4	1.000					
TD 3,1	0.112	1.000				
TD 3,3	0.143	0.485	1.000			
TH 4,2	-0.121	0.119	-0.030	1.000		
TH 4,3	-0.068	0.297	-0.085	0.490	1.000	
TH 4,4	0.707	0.307	0.094	0.233	0.443	1.000
TH 4,5	0.220	0.425	0.133	0.458	0.592	0.617
TD 4,1	0.022	0.794	0.250	0.388	0.614	0.503
TD 4,2	-0.064	0.267	-0.053	0.489	0.651	0.497
TD 4,3	0.154	0.558	0.461	0.392	0.583	0.527
TD 4,4	0.052	0.395	0.163	0.434	0.577	0.562
TH 5,1	0.339	-0.074	0.030	-0.390	-0.208	0.138
TH 5,3	0.182	0.293	-0.070	-0.044	0.498	0.386
TH 5,4	0.519	-0.094	-0.065	-0.164	-0.050	0.437
TD 5,1	0.121	0.431	-0.105	-0.015	0.254	0.305
TD 5,2	0.029	-0.383	-0.490	-0.083	0.016	0.073
TD 5,3	0.384	-0.044	-0.001	-0.152	0.023	0.306
TD 5,4	0.146	0.127	-0.091	0.299	0.451	0.537
TD 5,5	0.129	-0.039	-0.015	-0.100	-0.006	0.199
TH 6,3	-0.005	0.382	-0.087	0.173	0.545	0.300
TH 6,4	0.442	-0.057	-0.056	0.000	-0.015	0.290
TH 6,5	-0.520	-0.016	-0.065	0.146	0.034	-0.421
TD 6,1	-0.011	0.528	-0.125	0.134	0.345	0.227
TD 6,2	-0.126	-0.446	-0.599	0.000	0.014	-0.117
TD 6,4	0.045	0.220	-0.110	0.426	0.605	0.410
TD 6,6	-0.282	0.055	0.006	0.175	0.034	-0.247

TH 7,3	-0.185	0.419	-0.093	0.160	0.556	0.136
TH 7,5	-0.568	0.125	0.040	0.131	0.043	-0.449
TD 7,1	-0.159	0.426	-0.096	0.106	0.287	0.083
TD 7,2	-0.286	-0.217	-0.398	0.000	0.026	-0.194
TD 7,3	0.017	0.109	-0.142	0.000	0.027	0.011
TD 7,4	-0.140	0.275	-0.112	0.349	0.489	0.321
TD 7,5	-0.209	0.076	-0.022	0.000	0.012	-0.104
TD 7,6	-0.260	0.112	-0.022	0.142	0.046	-0.185
TD 7,7	-0.390	0.110	0.005	0.099	0.042	-0.262

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TH 4,5	TD 4,1	TD 4,2	TD 4,3	TD 4,4	TH 5,1
TH 4,5	1.000					
TD 4,1	0.653	1.000				
TD 4,2	0.590	0.662	1.000			
TD 4,3	0.671	0.741	0.627	1.000		
TD 4,4	0.646	0.698	0.792	0.807	1.000	
TH 5,1	-0.195	-0.185	-0.212	-0.164	-0.184	1.000
TH 5,3	0.269	0.370	0.267	0.264	0.250	0.418
TH 5,4	-0.037	-0.057	0.026	-0.011	0.034	0.464
TD 5,1	0.209	0.506	0.263	0.148	0.206	0.243
TD 5,2	-0.142	-0.183	0.194	-0.296	-0.062	0.252
TD 5,3	0.011	-0.020	0.019	0.087	0.061	0.475
TD 5,4	0.423	0.471	0.660	0.494	0.711	0.065
TD 5,5	0.017	0.030	0.097	0.064	0.116	0.270
TH 6,3	0.371	0.492	0.361	0.340	0.340	-0.089
TH 6,4	-0.010	-0.044	-0.005	0.002	0.003	0.000

TH 6,5	-0.106	0.011	0.024	-0.030	-0.009	-0.419
TD 6,1	0.284	0.587	0.308	0.181	0.241	-0.097
TD 6,2	-0.201	-0.249	0.108	-0.419	-0.165	-0.013
TD 6,4	0.502	0.575	0.707	0.537	0.708	-0.187
TD 6,6	0.032	0.024	-0.026	-0.015	-0.042	-0.462
TH 7,3	0.362	0.513	0.363	0.338	0.339	-0.082
TH 7,5	-0.035	0.105	0.035	0.049	0.036	-0.376
TD 7,1	0.237	0.492	0.263	0.150	0.201	-0.076
TD 7,2	-0.143	-0.100	0.117	-0.294	-0.106	-0.010
TD 7,3	0.025	0.090	0.042	-0.027	0.014	0.000
TD 7,4	0.415	0.524	0.556	0.327	0.517	-0.153
TD 7,5	0.013	0.062	0.013	-0.037	-0.012	0.000
TD 7,6	0.040	0.077	-0.002	-0.031	-0.033	-0.375
TD 7,7	0.036	0.081	0.005	-0.025	-0.024	-0.260

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TH 5,3	TH 5,4	TD 5,1	TD 5,2	TD 5,3	TD 5,4
TH 5,3	1.000					
TH 5,4	0.339	1.000				
TD 5,1	0.491	0.294	1.000			
TD 5,2	0.237	0.397	0.482	1.000		
TD 5,3	0.396	0.439	0.513	0.550	1.000	
TD 5,4	0.347	0.338	0.488	0.465	0.510	1.000
TD 5,5	0.228	0.457	0.447	0.502	0.648	0.537
TH 6,3	0.603	0.041	0.213	-0.106	-0.127	0.167
TH 6,4	0.010	0.568	-0.059	0.004	-0.019	0.014
TH 6,5	-0.269	-0.264	-0.256	-0.239	-0.448	-0.209

TD 6,1	0.327	0.026	0.739	0.198	0.101	0.291
TD 6,2	0.015	0.147	0.198	0.678	0.090	0.151
TD 6,4	0.264	0.089	0.288	0.156	0.057	0.685
TD 6,6	-0.335	-0.475	-0.399	-0.446	-0.627	-0.405
TH 7,3	0.555	-0.230	0.422	0.063	0.103	0.294
TH 7,5	-0.240	-0.333	-0.073	-0.181	-0.257	-0.107
TD 7,1	0.252	-0.146	0.719	0.278	0.236	0.320
TD 7,2	0.005	-0.088	0.400	0.637	0.278	0.220
TD 7,3	0.006	-0.022	0.494	0.388	0.432	0.272
TD 7,4	0.208	-0.077	0.539	0.324	0.264	0.602
TD 7,5	-0.018	-0.121	0.293	0.196	0.180	0.097
TD 7,6	-0.281	-0.354	0.011	-0.106	-0.205	-0.161
TD 7,7	-0.201	-0.508	0.067	-0.048	-0.105	-0.102

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 5,5	TH 6,3	TH 6,4	TH 6,5	TD 6,1	TD 6,2
TD 5,5	1.000					
TH 6,3	-0.153	1.000				
TH 6,4	-0.174	0.192	1.000			
TH 6,5	-0.288	0.095	0.080	1.000		
TD 6,1	-0.020	0.409	0.093	0.006	1.000	
TD 6,2	-0.003	0.025	0.206	0.053	0.272	1.000
TD 6,4	0.005	0.335	0.189	0.044	0.380	0.212
TD 6,6	-0.628	0.200	-0.139	0.319	0.032	-0.021
TH 7,3	0.047	0.503	-0.240	-0.027	0.489	0.019
TH 7,5	-0.168	-0.022	-0.115	0.351	0.105	-0.043
TD 7,1	0.200	0.177	-0.266	-0.079	0.655	0.161

TD 7,2	0.248	-0.159	-0.261	-0.075	0.306	0.492
TD 7,3	0.262	-0.183	-0.164	-0.146	0.420	0.246
TD 7,4	0.287	0.154	-0.239	-0.078	0.518	0.161
TD 7,5	0.400	-0.176	-0.440	-0.083	0.131	-0.008
TD 7,6	-0.133	-0.046	-0.131	0.173	0.210	0.037
TD 7,7	0.051	-0.154	-0.546	0.079	0.099	-0.064

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 6,4	TD 6,6	TH 7,3	TH 7,5	TD 7,1	TD 7,2
TD 6,4	1.000					
TD 6,6	-0.040	1.000				
TH 7,3	0.363	-0.046	1.000			
TH 7,5	0.024	0.233	0.123	1.000		
TD 7,1	0.263	-0.106	0.571	0.198	1.000	
TD 7,2	0.048	-0.160	0.244	0.125	0.625	1.000
TD 7,3	0.097	-0.182	0.270	0.198	0.728	0.719
TD 7,4	0.395	-0.130	0.456	0.183	0.736	0.590
TD 7,5	-0.155	-0.098	0.220	0.136	0.600	0.582
TD 7,6	-0.086	0.251	0.218	0.305	0.512	0.454
TD 7,7	-0.157	0.195	0.299	0.269	0.559	0.492

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 7,3	TD 7,4	TD 7,5	TD 7,6	TD 7,7
TD 7,3	1.000				
TD 7,4	0.685	1.000			
TD 7,5	0.630	0.566	1.000		
TD 7,6	0.528	0.437	0.733	1.000	
TD 7,7	0.492	0.467	0.837	0.788	1.000

TI

Factor Scores Regressions

ETA

	E4	E5	E6	E2	E3	E7
W	-0.152	-0.003	-0.164	1.329	-0.046	-0.014
Z	-0.409	-0.226	-0.912	2.236	-0.058	0.158

ETA

	E8	E9	E10	E11	E12	E1
W	-0.352	0.787	-0.555	-0.405	0.257	1.902
Z	-0.368	1.774	-0.869	-1.219	0.446	3.456

KSI

	E4	E5	E6	E2	E3	E7
X	-0.636	-0.383	-1.520	4.013	0.006	-0.034
Y	-0.793	-0.548	-1.988	3.707	-0.032	-0.311

KSI

	E8	E9	E10	E11	E12	E1
X	-0.713	2.291	-1.482	-1.591	0.714	4.836
Y	-1.036	2.811	-2.264	-1.692	1.029	8.221

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	W	Z
E4	2.422	--
E5	0.944	--
E6	1.186	--
E2	--	0.511
E3	--	2.640

LAMBDA-X

	X	Y
	-----	-----
E7	2.025	--
E8	1.034	--
E9	0.867	--
E10	0.669	--
E11	--	0.881
E12	--	3.810
E1	--	0.559

BETA

	W	Z
	-----	-----
W	--	--
Z	0.010	--

GAMMA

	X	Y
	-----	-----
W	0.603	0.279
Z	1.374	-0.297

Correlation Matrix of ETA and KSI

	W	Z	X	Y
	-----	-----	-----	-----

W	1.000			
Z	0.922	1.000		
X	0.831	1.139	1.000	
Y	0.771	0.832	0.817	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	W	Z
	-----	-----
	0.284	-0.327

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	X	Y
	-----	-----
W	0.603	0.279
Z	1.380	-0.294

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	W	Z
	-----	-----
E4	0.790	--
E5	0.737	--

E6	0.901	--
E2	--	0.865
E3	--	0.593

LAMBDA-X

	X	Y
	-----	-----
E7	0.924	--
E8	0.764	--
E9	0.843	--
E10	0.611	--
E11	--	0.785
E12	--	0.856
E1	--	1.035

BETA

	W	Z
	-----	-----
W	--	--
Z	0.010	--

GAMMA

	X	Y
	-----	-----
W	0.603	0.279
Z	1.374	-0.297

Correlation Matrix of ETA and KSI

	W	Z	X	Y
W	1.000			
Z	0.922	1.000		
X	0.831	1.139	1.000	
Y	0.771	0.832	0.817	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	W	Z
	0.284	-0.327

THETA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E4	0.376				
E5	0.057	0.458			
E6	--	-0.028	0.189		
E2	--	-0.038	-0.061	0.252	
E3	0.181	0.166	0.097	--	0.648

THETA-DELTA-EPS

	E4	E5	E6	E2	E3
E7	--	0.013	-0.073	-0.313	-0.090
E8	0.006	0.069	0.028	-0.135	--
E9	0.040	--	--	-0.403	--
E10	--	0.017	-0.042	-0.078	0.014
E11	-0.097	--	-0.111	-0.064	--
E12	--	--	-0.031	-0.350	0.011
E1	--	--	-0.078	--	-0.016

THETA-DELTA

	E7	E8	E9	E10	E11	E12
E7	0.145					
E8	-0.030	0.416				
E9	-0.173	--	0.290			
E10	-0.047	0.175	0.118	0.626		
E11	0.008	0.154	0.045	0.315	0.384	
E12	-0.071	0.062	--	0.147	--	0.267
E1	-0.176	-0.058	-0.331	0.015	-0.290	-0.646

THETA-DELTA

	E1
E1	-0.070

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	X	Y
W	0.603	0.279
Z	1.380	-0.294

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	X	Y
W	0.603	0.279
	(0.188)	(0.174)
	3.209	1.603
Z	1.380	-0.294
	(0.394)	(0.356)
	3.498	-0.828

Indirect Effects of KSI on ETA

	X	Y
W	--	--
Z	0.006 (0.262) 0.022	0.003 (0.122) 0.022

Total Effects of ETA on ETA

	W	Z
W	--	--
Z	0.010 (0.435) 0.022	--

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 0.000

Total Effects of ETA on Y

	W	Z
	-----	-----
E4	2.422	--
E5	0.944	--
	(0.062)	
	15.191	
E6	1.186	--
	(0.099)	
	11.922	
E2	0.005	0.511
	(0.223)	
	0.022	
E3	0.025	2.640
	(1.151)	(0.334)
	0.022	7.901

Indirect Effects of ETA on Y

	W	Z
	-----	-----
E4	--	--
E5	--	--
E6	--	--

E2 0.005 --
 (0.223)
 0.022

E3 0.025 --
 (1.151)
 0.022

Total Effects of KSI on Y

	X	Y
	-----	-----
E4	1.459	0.676
	(0.455)	(0.422)
	3.209	1.603
E5	0.569	0.263
	(0.173)	(0.167)
	3.295	1.579
E6	0.715	0.331
	(0.198)	(0.217)
	3.602	1.525
E2	0.705	-0.151
	(0.202)	(0.182)
	3.498	-0.828
E3	3.642	-0.777

	(0.827)	(0.892)
	4.406	-0.872

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	X	Y
	-----	-----
W	0.603	0.279
Z	1.380	-0.294

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	X	Y
	-----	-----
W	--	--
Z	0.006	0.003

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	W	Z
	-----	-----
W	--	--
Z	0.010	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	W	Z
	-----	-----
E4	2.422	--
E5	0.944	--
E6	1.186	--
E2	0.005	0.511
E3	0.025	2.640

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	W	Z
	-----	-----
E4	0.790	--
E5	0.737	--
E6	0.901	--
E2	0.008	0.865
E3	0.006	0.593

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	W	Z
	-----	-----
E4	--	--
E5	--	--
E6	--	--
E2	0.005	--
E3	0.025	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	W	Z
	-----	-----
E4	--	--
E5	--	--
E6	--	--
E2	0.008	--
E3	0.006	--

Standardized Total Effects of KSI on Y

	X	Y
	-----	-----
E4	1.459	0.676
E5	0.569	0.263
E6	0.715	0.331
E2	0.705	-0.151
E3	3.642	-0.777

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	X	Y
	-----	-----
E4	0.476	0.220
E5	0.444	0.206
E6	0.543	0.251
E2	1.193	-0.255
E3	0.819	-0.175

Time used: 0.125 Seconds

ภาคผนวก ช
ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนิภาภรณ์ ราชบรรดิฐ
วัน เดือน ปีเกิด	28 เมษายน พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91/68 หมู่บ้านโยธินวิลเลจ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม ตำบลกุสุมาลย์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโพหนอง - ประชาอุทิศ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนร่มเกล้า อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนร่มเกล้า อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เกียรตินิยม อันดับ 1 สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร