

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Causal Factor Model Influencing Empowerment in the Workplace towards Teacher Effectiveness in Private Higher Education in the Northeast

นียบดา เปี่ยมพีชนะ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 600 คน จากสถาบันจำนวน 10 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ตัวแปรผลคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ และตัวแปรสาเหตุ คือ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อยคือ

¹ อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
e-mail : Nipiampuchana@gmail.com

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารและการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อยคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ : การเสริมสร้าง พลังอำนาจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ โมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุ

A Causal Factor Model Influencing Empowerment in the Workplace towards Teacher Effectiveness in Private Higher Education in the Northeast

Niyada Piampuchana

Abstract

The objectives of this research were 1) to study on the model causal factors affected causal factors influencing higher education management effectiveness of the teachers in the private higher education in the northeast; 2) to approve on relations of model causal factors effected influencing higher education management effectiveness of the teachers in the private higher education in the northeast in the private institution that related to empirical data; and 3) to study direct-indirect influence and total influence of the model causal factors and approved in relations to the totally causal influencing of higher education management effectiveness of the teachers in the private higher education in the northeast. The samples of this research were the teachers in the private institutes of higher education in the northeast in the academic year of 2016 in the number of 600 persons were entirely from 10 institutions. The tools had been used in the research work as the form of the 5-rating scale questionnaires. The results of the research were; 1) The model causal factors affected causal factors influencing higher education management effectiveness of the teachers in the private higher education in the Northeast found that its en-result was the empowerment of an efficiency of all the teachers; and causal variables were of its administrative leadership's training, organization's climate creation, participation's creation in the administration, motive creation in the working, creatively organizational cultural creation, 2) The results of proving in its consistence model causal factors affected causal factors influencing towards working creation effectiveness of the teachers in the private higher education in the Northeast that had been developed up as dealt and related with its empirical data of chi-square accounting of 123.969 at its degree of freedom was equal to 127, P-value was equal to 0.340 comparative fit index (CFI) was equal to 0.999, Tucker-Lewis index(TLI) was equal to 0.999, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was equal to 0.009, and Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) was equal to 0.023, and 3) Its studying results of direct-indirect influencing, and collective influencing of model causal factors affected causal factors influencing towards working creation effectiveness of the teachers in the private higher education in the

Northeast found that: 1) The positively direct factors were influencing in the higher education management effectiveness of the teachers were successively coefficients ranging from large to small respectively was that motive creation in the working place was equal to 0.681, organization climate creation was equal to 0.344, leadership's building of its administrator was equal to 0.312, participation's creation in the administration was equal to 0.299, creative organizational cultures creation was equal to 0.196, 2) positively indirect influencing factors towards creative working power were that effectively of the teachers in accordance with its coefficient ranging from large to small: working in motive creation was equal to 0.061, organizational climate creation was equal to 0.030, leadership's training of its administrator 0.022, participation's creation in the administration was equal to 0.010, organization's constructively cultural creation was equal to 0.003; 3) positively influencing factors towards creative working power were that effectively of the teachers in accordance with its coefficient ranging from large to small: working in motive creation was equal to 0.742, organizational climate creation was equal to 0.374, leadership's training of its administrator 0.334, participation's creation in the administration was equal to 0.309, and organization's constructively cultural creation was equal to 0.199.

Keywords: Creation, Influencing power, Teachers' efficient working, Model, Causal factors

บทนำ

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กำหนดให้อุดมศึกษาไทย ในช่วงปี 2555 - 2559 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็ง ขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคม อาเซียนและประชาคมโลกโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพผลิตกำลังคน ที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเอง และเพื่อช่วยเหลือ สังคมมีคุณธรรมมีความรับผิดชอบและมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจรวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็น มืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558 : 14)

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่อาจารย์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลัง อำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ดังที่ Webster (2005 : 468) กล่าวว่า การเสริมสร้าง พลังอำนาจมีความหมาย 2 ประการ คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึง เป็นผลอันเกิดจาก การที่ผู้บริหารให้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่อาจารย์จนทำให้อาจารย์ยอมปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการ ตามกรอบภาระหน้าที่ของผู้บริหาร 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึง การให้พลังอำนาจ เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ในสถาบันจนสามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการ บริหาร ความพึงพอใจในงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความต้องการคงความเป็นสมาชิกของ สถาบันและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับบุคคล ทีมงานและ สถาบันที่ปฏิบัติงานอยู่ การเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ 1) ด้านตัวอาจารย์เองซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางความรู้ของสถาบัน ถ้าอาจารย์ได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจจะทำให้เห็นคุณค่าในตนเอง สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่น ในตนเองมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเป็นอาจารย์ที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการผลิต บัณฑิตตามมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิตตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา 2) ด้านสถาบัน การเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่งผลกระทบ ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของอาจารย์และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพ การศึกษาภายในรอบใหม่ (พ.ศ. 2557 - 2561) นี้จะมุ่งเน้นที่การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับ หลักสูตร ดังนั้นจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของอาจารย์ซึ่งเป็นปัจจัยป้อนที่สำคัญของการผลิตบัณฑิต (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558 : 27)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เปิดดำเนินการเป็นจำนวนมาก ซึ่งสวนทางกับอัตราการเพิ่มของ

ประชากรซึ่งจะค่อยๆ ลดลง โดยเฉพาะประชากรวัยเรียนในระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มลดลง นี่คือนิวกฤตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังที่ผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2542 – 2559 พบว่า ในระยะแรกของการคาดประมาณ (พ.ศ. 2542 - 2543) อัตราการเพิ่มของประชากรมีค่าประมาณร้อยละ 1.1 ต่อปี จากนั้นอัตราการเพิ่มจะค่อยๆ ลดลงทุกปี และในปี 2568 ประชากรจะเพิ่มด้วยอัตราเพียงร้อยละ 0.2 เท่านั้น ส่วนประชากรวัยเรียนในอนาคตมีแนวโน้มค่อนข้างคงที่หรือลดลงเพียงเล็กน้อย ยกเว้นประชากรวัยเรียนระดับอุดมศึกษาที่มีแนวโน้มลดลงมาก จาก 7.9 ล้านคนในปี 2542 เป็น 6.7 ล้านคนในปี 2559 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักนายกรัฐมนตรี, 2559 : 50) และกรณีที่มีจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากนั้น เป็นโอกาสให้นักศึกษามีทางเลือกมากขึ้น ดังนั้นถ้าหากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งใดขาดการพัฒนา มีคุณภาพทางวิชาการต่ำ หลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร จะไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งจะส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาในการเลือกเข้าศึกษาต่อกับสถาบันแห่งนั้นจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาจารย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะอาจารย์ที่ดีมีความสามารถจะเป็นฐานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบัน และส่งผลถึงการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การที่จำนวนนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปีนั้นทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีทรัพยากรอย่างจำกัด อันจะส่งผลต่องบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนการบริหารจัดการสถาบันซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น รวมทั้งการดูแลในเรื่องของสวัสดิการของอาจารย์ยังไม่มากนัก ซึ่งเป็นข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องคำนึงถึงทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดในสภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันสูง และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะฉะนั้นอาจารย์ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งความเป็นอยู่ของอาจารย์จะต้องดีขึ้นด้วยดังที่มาลินี คำเครือ (2554 : 73) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านผลตอบแทน ซึ่งเป็นด้านที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาเหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดย

ต้องการศึกษาปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศองค์การ การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารให้กับผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ให้มากขึ้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การ รวมถึงเพื่อให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรักและผูกพันต่อองค์การ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 10 แห่ง จำนวนประชากรทั้งหมด 1,050 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 600 คน จากสถาบันจำนวน 10 แห่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแต่ละชุดมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ (check list) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) แบบสอบถามการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) แบบสอบถามการสร้างบรรยากาศองค์การ 3) แบบสอบถามการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) แบบสอบถามการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 5) แบบสอบถามการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการวิจัยที่ 3 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 600 ฉบับ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการนำส่งทางไปรษณีย์

3.3 ใช้วิธีการติดตามด้วยตนเองทางโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือกับกลุ่มตัวอย่าง กรณีกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

3.4 ใช้วิธีการติดตามโดยการไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นๆ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 3 สัปดาห์

5. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 ฉบับ แล้วนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติบรรยาย เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรด้วยสถิติบรรยาย เพื่อใช้อธิบายลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

4.1.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร และระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.1.4 วิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่สังเกตได้หรือวัดได้ สถิติที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบมีดังนี้ 1) ค่า Bartlett's test of Sphericity 2) ค่าไคเซอร์ เมเยอร์ ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood : ML) วิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สถิติที่ใช้ได้แก่ 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistic : χ^2) 2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (comparative fit index : CFI) 3) ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) 4) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (root mean square error of approximation : RMSEA) 5) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (standardized root mean square residual : SRMR) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรผล ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์

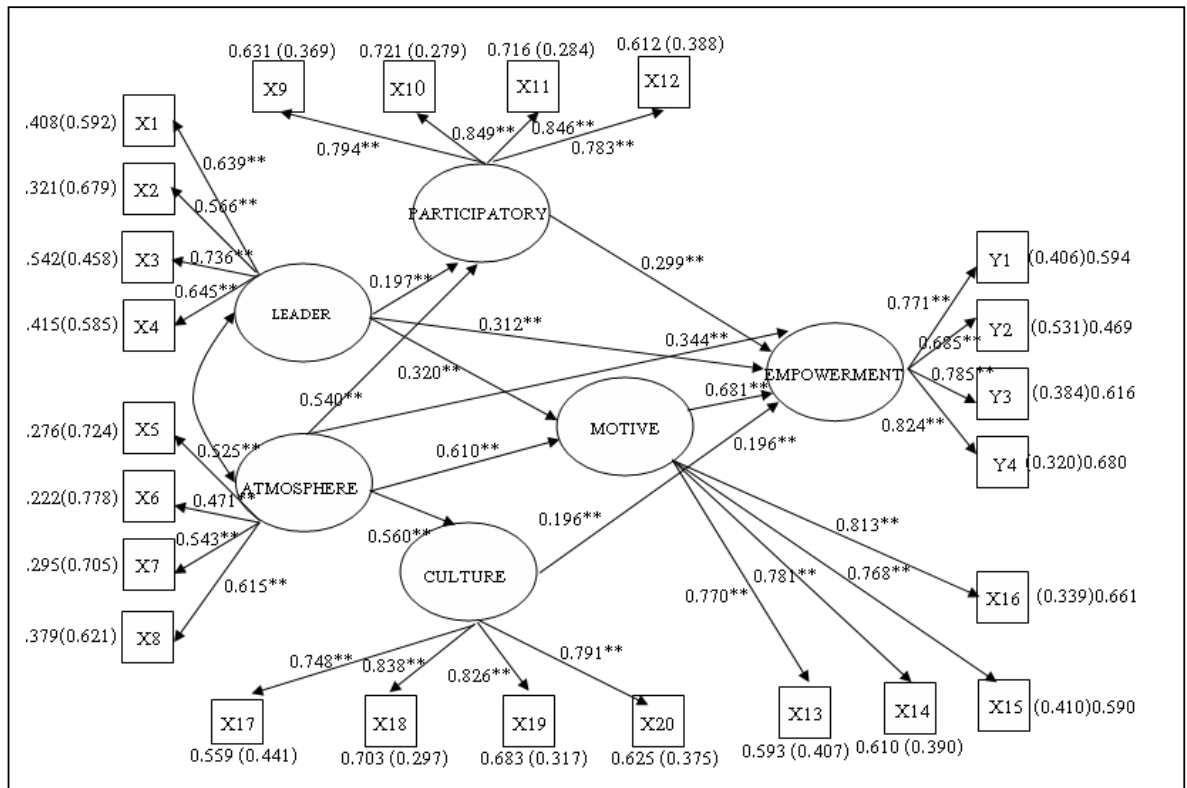
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตัวแปรสาเหตุประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคคล และกระตุ้นเขานับปัญญาและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ โครงสร้างองค์การ การได้รับการสนับสนุน มาตรฐานของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ และตัวแปรแฝงภายในจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย การสร้างโอกาสของความสำเร็จ การจูงใจด้วยผลตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสอนงานควบคุมดูแลและด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร คือ การมุ่งพัฒนาอาจารย์ การมุ่งความสำเร็จ การมุ่งให้ความสำคัญกับอาจารย์ และความเป็นกัลยาณมิตร

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ตัวแปรสังเกตได้มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกันมาก ระหว่าง 0.32 ถึง 0.45 และอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมคือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรที่มีการกระจายน้อยที่สุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (CULTURE) ด้านความเป็นกัลยาณมิตร (X20) (S.D. = 0.32) และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ (empowerment) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Y3) (S.D. = 0.32) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย ค่าความเบ้ (skewness) การแจกแจงของข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลอยู่ในลักษณะโค้งเบ้ขวา (positive skewed curve) เนื่องจากค่าความเบ้ของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ค่าความเบ้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 132.969$, $df = 127$, $P\text{-value} = 0.340$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.999$, $RMSEA = 0.009$, $SRMR = 0.023$, ซึ่งค่า P มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักแสดงว่าผลการทดสอบค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือทุกตัวผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญ .01 คือ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) การสร้างบรรยากาศองค์การ (ATMOSPHERE) การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร (PARTICIPATORY) การสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงาน (MOTIVE) และการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (CULTURE) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.312 , 0.344 , 0.299, 0.681 และ 0.196 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ (EMPOWERMENT) คือ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) การสร้างบรรยากาศองค์การ (ATMOSPHERE) การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร (PARTICIPATORY) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVE) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (CULTURE) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.022 , 0.030 , 0.010 , 0.061 และ 0.003 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ (EMPOWERMENT) คือ การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) การสร้างบรรยากาศองค์การ (ATMOSPHERE) การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร (PARTICIPATORY) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVE) การสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (CULTURE) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.334 , 0.374 , 0.309 , 0.742 และ 0.199 ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงเป็นอันดับที่หนึ่ง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.681 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อาจเป็นเพราะว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่อาจารย์ เป็นแรงผลักดันในการเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ในสถาบันจนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความต้องการคงความเป็นสมาชิกของสถาบันและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และทำให้อาจารย์รู้สึกว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 298-300) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบาย

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ร้อยละ 72 ($R^2 = 72\%$) ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ด้านการสอน การวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อให้สถาบันมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และอาจารย์ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลิตบัณฑิตให้ได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF : HED) ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การสร้างบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงเป็นอันดับที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.344 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมร่วมกันของผู้บริหาร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์ จนสามารถรับรู้ถึงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีส่วนช่วยการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลการวิจัยของปัญญา ศรีลาภักษ์ (2557:167) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มากที่สุด และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ในอันดับรองลงมา โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. การสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงเป็นอันดับที่สาม มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.312 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสามารถในการจูงใจให้อาจารย์ทำงานจนบรรลุเป้าหมายของสถาบันโดยมีกระบวนการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่อาจารย์ อันประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคลด การกระตุ้นเขาวินปัญญาและการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร และยังช่วยส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปัญญา ศรีลาภักษ์

(2557 : 167) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครูมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกของครู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือ และปัจจัยด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพลังอำนาจครูในสามจังหวัดชายแดนใต้มากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 298-300) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิต สงสาร (2552 : 158) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครูพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์การและการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผลจากการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารให้แก่อาจารย์มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ และมีส่วนช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถจูงใจให้อาจารย์ทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันได้โดยตรง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาดังที่ผลการวิจัยของสุวรรณ สุ่มเนียมและคณะ (2559 : 48) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะภาวะผู้นำครู อีกทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารยังมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของอาจารย์อีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิติญา เนติไฉน (2558 : 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพจิตครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพจิตครูมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพิจารณาการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารให้แก่อาจารย์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยการมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้ได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF : HED) รวมทั้งต้องรับผิดชอบต่ออย่างเต็มที่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

4. การสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงเป็นอันดับที่สี่ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.299 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อาจเป็นเพราะว่าการสร้าง

การมีส่วนร่วมในการบริหารให้กับอาจารย์จะทำให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เป็นอาจารย์ที่มีคุณภาพเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิตตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556 : 298-300) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจครูได้ร้อยละ 72 ($R^2 = 72\%$) จะเห็นได้ว่าการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การให้แก่อาจารย์จึงมีความจำเป็นในการช่วยเพิ่มคุณภาพด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านการทำงานและด้านการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพิ่มขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจให้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นควรนำผลการวิจัยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ต่อไป

2.2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงอันดับที่สองต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การสร้างบรรยากาศองค์การ ดังนั้นควรนำผลการวิจัยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการนำโมเดลไปประยุกต์ใช้กับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคอื่นๆ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อยืนยันผลความถูกต้องของโมเดล

3.2 ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

3.3 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ปัจจัย ดังนั้นจึงควรเพิ่มปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและการเรียนรู้

3.4 ควรมีการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนองค์ความรู้ การประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีให้เพิ่มมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในวิชาการด้านนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

- กิติญา เนติน้อย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ
สุขภาพจิตครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 9 (2) : 89.
- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญา ศรีลาวัณย์. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจครู
ในสามจังหวัดชายแดนใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มาลินี คำเครือ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยี
สารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**.
- สมจิต สงสาร. (2552). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). **การคาดประมาณ
ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2542 – 2559**. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2559, จาก [http://www.
ptcn.ac.th/ebook/pdf/4220001/pdf.pdf](http://www.ptcn.ac.th/ebook/pdf/4220001/pdf.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **คู่มือการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557.
นนทบุรี : ภาพพิมพ์** .
- สุวรรณา สุ่มเนียมและคณะ. (2559). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การทำงานของครูอาชีวศึกษา**. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**. 10 (2) : 48.
- Webster, M. (2005). **New collegiate dictionary of the English Language UN abridged**.
Spring Springfield, Massachusetts : GXC Merison.