



ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Effective Leadership of School Administrators Affecting Teacher Empowerment
under the Office of Secondary Educational Service Area 25

พรรณมณ ปิ่นทอง^{1*} และ ประยูทธ ชูสอน²

Pannamon Pinthong^{1*} and Prayuth Chusorn²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุด

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.706$) 4) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู คือ 1) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) 2) ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล (X_4) และ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.73 ร่วมกันพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ร้อยละ 53.00 ($R^2 = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

*Corresponding author Mobile: +66 (0) 8 9843 0662

Email address: pannamon28@gmail.com

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 2.143 + 0.144(X_2) + 0.219(X_4) + 0.149(X_1)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = 0.213(Z_{x_2}) + 0.36(Z_{x_4}) + 0.229(Z_{x_1})$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

Abstract

This study aimed to : 1) study the effective leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 25, 2) determine the level of their teacher empowerment, 3) investigate the relationship between the leadership effectiveness and their teacher empowerment, and 4) study leadership effectiveness of school administrators affecting the teacher empowerment. This was a descriptive research. The researcher collected data from the sample group of 350 teachers. The tool used in this study were questionnaires. The data was analyzed by using the program packages to calculate percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficients and analyze multiple regression coefficients with stepwise multiple regression.

Findings :

1) Effective leadership of School Administrators was overall considered a high level. 2) Teacher Empowerment was overall considered a high level. 3) The relationship between effective leadership of school administrators and teacher empowerment was in a positive way with statistical significance at .01 level, and also the correlation coefficient of creative thinking and the empowerment of teachers had the highest relationship($r=0.706$). 4) Effective leadership of school administrators in creative thinking (X_2), management effectiveness (X_4) and the moral aspect towards devotion to work (X_1) could affect teacher empowerment with the multiple correlation coefficient of .73 and prediction of teacher empowerment at the percentages of 53.00 ($R^2=0.53$) which was statically significant at .01 level that could be written as regression equations in raw score and standard score as follows :

Regression equation in the form of Raw Score

$$Y = 2.143 + 0.144(X_2) + 0.219(X_4) + 0.149(X_1)$$

Regression equation in the form of Standardized Score

$$Z = 0.213(Z_{x_2}) + 0.36(Z_{x_4}) + 0.229(Z_{x_1})$$

Keywords: Effective Leadership, School Administrators, Teacher Empowerment

บทนำ

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (empowerment) เป็นแนวคิดทางการที่ได้รับความนิยมประมาณปี ค.ศ. 1990 ว่าเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ให้สำเร็จลุล่วงตามเจตนารมณ์ได้ โดยมีแนวคิดหลักว่า การให้อำนาจบุคลากรนั้นเป็นไปเพื่อให้มีการพัฒนาพลัง อำนาจที่แฝงอยู่ในตัวบุคลากรในระดับหนึ่งให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคลากรค้นพบพลังอำนาจที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Gutierrez, Parsons & Cox, 1998, อ้างถึงในนิตยา จันทะปัสสา, 2555) หลักการพื้นฐานของ การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีหลักการที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ (1) ทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ เป็นพลังความสามารถในการทำงาน และ (2) ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และพลังในการทำงาน ซึ่งหลักการทั้งสองอย่างนี้เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารทุกระดับที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์การ หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความไว้วางใจผู้บริหารและมีความผูกพันต่อองค์การ (Berger, mcBreen & Rifkin, 1996 อ้างถึงใน นิตยา จันทะปัสสา, 2555) แต่สำหรับการศึกษาในประเทศไทยพบว่ามีการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมาใช้ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู ได้แก่ บริษัทยาการบริหารการศึกษาของไทยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับงานนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างใกล้ชิด ให้อำนาจในการบริหารโดยการบังคับ ลงโทษ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะนายกับลูกน้อง การตัดสินใจสั่งการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ การบริหารงานบุคคลในองค์การยังมีแนวคิดที่ว่า การพัฒนาและการฝึกอบรมเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลา (บุญใจ ศรีสถิตยัณราญ, 2551)

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการกล่าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่ง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ก็พบว่าปัจจัยหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ คือ บทบาทผู้บริหารเป็นผู้นำทำหน้าที่กำหนดบทบาท อำนาจการ ประสานงาน ให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและภายในองค์กรนั้นถือว่าความสำเร็จในการกิจเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ความสามารถเป็นอย่างมากในการทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายผลผลิตขององค์การที่ปรากฏออกมาเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่า ผู้นำขององค์การมีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้มีความร่วมมือเรียกกันทั่วไปว่าภาวะผู้นำ (Leadership) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือ บทบาทภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองที่เป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ (Kuratko & Hodgetts, 1998 Dublin, 1998, Daft, 1999 อ้างถึงใน เวชมนี ถวิลการ, 2555)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา จะเห็นจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถมีทักษะ มีภาวะผู้นำ เป็นนักประสาน สืบทิศ หัวใจประชาธิปไตย บริหารด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใสเป็นแบบอย่างที่ดีอันจะส่งผลให้ได้ รับความศรัทธาน่าเชื่อถือจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชน สมดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต สงสาร (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยใช้กลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล โดยได้มีนโยบายและกลยุทธ์ จุดเน้นที่พัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครูให้ได้รับการพัฒนา องค์ความรู้ และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและ การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ครูได้รับการสนับสนุนให้ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2558) ดังนั้น ผู้วิจัยมีความ เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา นั้นจะส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กับครู เพื่อที่จะทำให้ครูรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและ คำนึงถึงควมมีคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ในงาน และมีความผูกพันต่องานที่ทำและยึดมั่น ต่อองค์การ ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำการศึกษา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานกับครูขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
2. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จำนวน 3,847 คน จากโรงเรียน 84 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 350 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการ สุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบ ด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการอุทิศตนต่อการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 3) ด้านความสามารถในการบริหารวิชาการ 4) ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การทำงาน เป็นทีม 3) ความผูกพันต่อองค์การ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น เลือกรับตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการ เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มีลักษณะเป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การดำเนินการ

4.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.86 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี ร้อยละ 32.57 ตำแหน่งวิทยฐานะเป็นครู ศ.3 ร้อยละ 56.57 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง เกิน 20 ปี ร้อยละ 42.86 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 49.14 ขนาดของสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 38.00

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. คุณธรรม จริยธรรม ในการอุทิศตนต่อการทำงาน	4.14	.71	มาก
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.13	.73	มาก
3. ความสามารถในการบริหารวิชาการ	4.15	.70	มาก
4. การบริหารที่มีประสิทธิผล	4.11	.74	มาก
รวม	4.13	.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสามารถในการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการอุทิศตนต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.11$)

3. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.16	.54	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	.57	มาก
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.32	.52	มาก
รวม	4.22	.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.16$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 วิเคราะห์

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ($X_1 - X_4$) และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) นำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา และการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1.000				
X ₁	.671**	1.000			
X ₂	.706**	.868**	1.000		
X ₃	.681**	.796**	.886**	1.000	
X ₄	.698**	.780**	.895**	.862**	1.000

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน) ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารที่มีประสิทธิผลกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.671 – 0.706 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรก คือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X₂) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = 0.706) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล (X₄) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = 0.698) และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการบริหารวิชาการ (X₃) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = 0.681) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน (X₁) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู (Y) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = 0.671) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t-test	p-values
ค่าคงที่ (Constant)	2.143	0.10	-	19.852	0.000**
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X ₂)	0.144	0.07	0.213	2.060	0.000**
ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล (X ₄)	0.219	0.05	0.329	4.004	0.000**
ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน (X ₁)	0.149	0.04	0.229	3.087	0.000**
R = 0.73 R ² = 0.53 p-values = .00					

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

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยเทคนิคการเลือกตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร

สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล (X_4) และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.00 ($= 0.53$) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 2.143 + 0.144(X_2) + 0.219(X_4) + 0.149(X_1)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
(Standardized Score)

$$Z = 0.213(Z_{x_2}) + 0.36(Z_{x_4}) + 0.229(Z_{x_1})$$

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จำนวน 350 คน

1.1 ระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ “มาก”

1.2 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ “มาก”

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ “ปานกลาง” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล และด้านคุณธรรมจริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน

2. อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการบริหารวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดพันธกิจการดำเนินงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยได้ยึดหลักการว่าผู้รับบริการสำคัญที่สุด มีวิธีการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมายสูงสุด และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Winter (2003) ได้ศึกษาตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล มี 5 องค์ประกอบ โดยมีด้านที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการของผู้นำ คือ 1) เป็นผู้สอนงานที่ดีเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาให้ความรู้ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการวัดและประเมินผลงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พัฒนาทีมงานและผลผลิตในองค์กร 2) เป็นผู้พัฒนาบุคคล เป็นผู้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน สอดคล้องกับกมล ภูประเสริฐ (2549) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจในสถานศึกษา

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นเช่นนั้นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีแนวทางการดำเนินงานในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบในการทำงานได้มีการกำหนดในประเด็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดโดยมีการเสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และมีส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงาน เชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สุดความสามารถ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีสมาชิกมีต่อการเป็นภาระประนีประนอมการในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับสมจิต สงสาร (2552) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมายค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ จนทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์กับองค์กร จงรักภักดี ต้องการคงอยู่กับองค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู มากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการที่ผู้บริหารในสถานศึกษามี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แล้วย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ยูวธิดา ขาปัญญา (2554) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : การวิจัยฐานราก พบว่า ในการทำงานของครูจำเป็นต้องมีทั้งพลังอำนาจด้านการปฏิบัติงานและพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งต่างมีบทบาทในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน นั่นคือส่งผลให้พลังอำนาจแต่ละด้าน มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อครูในฐานะที่เป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และสอดคล้องกับ Mouly, Smith & Sankaran (1999 อ้างถึงใน พัทรี บุญนาคแย้ม, 2551) ได้ศึกษาปัจจัยและสภาวะแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และฝ่ายบริหารสนับสนุนปัจจัยการทำงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและแก้ไข ปัญหา

สมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล และ ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล และ

ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน สามารถส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ได้สูงที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีกลยุทธ์ที่พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ประสาท อิศปริดา (2552) สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นคือ มีความยืดหยุ่นทางความคิด (Mental Flexibility) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเผชิญปัญหาจะละทิ้งความคิดเก่าๆ เพื่อมองประเด็นใหม่ๆ หรือมองปัญหาในหลายแง่มุม มุมมีอิสระในการตัดสินใจหรือพิจารณาสิ่งต่างๆ มีใจกว้างและอดทนต่อภาวะปัญหา เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาและเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการสังเคราะห์ บูรณาการองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกันให้เป็นรูปแบบใหม่ หรือแนวทางแก้ปัญหาใหม่ซึ่งมีคุณค่าหรือเกิดประโยชน์มากขึ้น มีพลังและไม่ย่อมนิ่ง เป็นผู้มีความมุ่งมั่นหรือแรงจูงใจสูง จะมองปัญหาต่างๆ ในลักษณะที่ท้าทายมากกว่าอุปสรรค จะเป็นผู้ตื่นตัวกับการคิดค้น หรือแสวงหาสิ่งที่ไม่รู้ อยู่เสมอ มีพลังเหลือล้นที่จะทำงานหรือแก้ปัญหาที่ยากๆ โดยใช้เวลายาวนานจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Sternberg (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ต้นนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำ หลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตน และของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็น

คุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง และ วัลลภา อารีรัตน์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้แก่ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.20

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลสูงสุดต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตน และของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

1.2 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงงาน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียน ครู และสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านคุณธรรม จริยธรรมในการอุทิศตนต่อการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณครู ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดเป็นนโยบายเขตส่งเสริม ให้มีการอบรม และพัฒนาในด้านของคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล และด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการอุทิศตนต่อการทำงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือโปรแกรมในการอบรมพัฒนาอันจะส่งผลถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่มีคุณภาพต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผล และด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการอุทิศตนต่อการทำงาน เพื่อให้การเก็บข้อมูลเชิงลึก และนำมาใช้ประโยชน์ได้ตรงกับความต้องการ

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2549). **การบริหารงานในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เมธิพิสส์.
- นิตยา จันทะปัสสา. (2555). **การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2552). **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา**. มหาสารคาม: ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรีย์ บุญนาคแย้ม. (2551). **แนวทางการพัฒนาการ**

เสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ยุริดา ขาปัญญา. (2554). **การเสริมสร้างพลังอำนาจ**

ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยทฤษฎี

ฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เวชเมณี ถวิลการ. (2555). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะ**

ผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง และ วลลภา อาริรัตน์. (2557).

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30.

วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 190 - 198.

สมจิต สงสาร. (2552). **การพัฒนาตัวแบบความ**

สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มี

ประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา

ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.

(2558). **เอกสารหมายเลข 10/2558**. ขอนแก่น:

กลุ่มนโยบายและแผน สพม. 25.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน
รัฐมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: บริษัท
พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

Sheldon. (1971). Investment and involvement
mechanisms producing commitment.
Administrative Science Quarterly, 22(2),
46-49.

Sternberg, R. (2006). **The Nature of Creativity**.
Retrieved July 2, 2016, from [http://www
.cc.gatech.edu/classes/AY2013/cs7601_
spring/papers/Sternberg_Nature-of-
creativity.pdf](http://www.cc.gatech.edu/classes/AY2013/cs7601_spring/papers/Sternberg_Nature-of-creativity.pdf)

Winter. (2003). Understanding Dynamic
Capabilities. **Strategic Management
Journal**. 24(10): 991-5.