ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

The Relationship Between Empowering Leadership and Teamwork among Teachers and Educational Personnel in Vocational Education Institutions of Agriculture in the Southern Region

[1]จรรยพร ศรีชะฎา และ [2]มังกร หริรักษ์
Janyaporn Srichada and Mangkorn Harirak

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี
Graduate School Thonburi University, Thailand.
E-mail: [1]janyauk.fish@gmail.com, [2]mangkorn_h@yahoo.com

Received December 8, 2023; **Revised** February 21, 2024; **Accepted** April 17, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ จำนวน 12 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 247 คน ได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Yamane โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำผลการวิจัยไปพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ; การทำงานเป็นทีม; สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

Abstract

This article aimed to study 1) The level of empowering leadership 2) The level of teamwork of teachers and education personnel in the sample and 3) The relationship between empowered leadership and teamwork of teachers and education personnel. The samples used in this research were 247 persons from the school administrators, teachers, and personnel in the Southern Region Institute of Vocational Education in Agriculture. It was calculated using Yamane's (1973) formula using stratified random sampling. The study instrument was a questionnaire. The data were analyzed into frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation analysis. The relationship is statistically significant at the 0.01 level. The research results were found as follows;

1. Empowering leadership of the Southern Region Institute of Vocational Education in Agriculture is at a high level overall.

2. The teamwork of teachers and education personnel of the Southern Region Institute of Vocational Education in Agriculture is at a high level overall.

3. The empowering leadership is significantly correlated with teamwork among teachers and education personnel of Southern Region Institute of Vocational Education in Agriculture at a statistically significant level 0.01

The findings from this research are a guideline for educational administrators to utilize the research results for the development, promotion, and support of effective teamwork among teachers and academic staff in schools.

Keywords: Empowering Leadership; Teamwork; The Southern Region Institute of Vocational Education in Agriculture

บทนำ

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของไทย โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน และเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากหลักการดังกล่าวตรงกับแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ALL for Education) และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารงานในด้านต่างๆ ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่บริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

แผนพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ พ.ศ. 2565 - 2568 เป็นแผนพัฒนา 4 ปี ฉบับที่ 2 ของสถาบัน โดยพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 27 ให้มีผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบัน เพื่อให้สถาบันมีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นแนวทางใน

การบริหารจัดการและดำเนินการตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของสถาบันที่วางไว้โดยเน้นบริหารจัดการและดำเนินการที่มุ่งสู่คุณภาพคำนึงถึงมาตรฐานสากลมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของประเทศไทย 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา (พ.ศ. 2560 - 2579) จุดเน้นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรกรรมและประมง ตลอดจนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารงานในด้านต่างๆ ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่บริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างพลังจึงเป็นกระบวนการสร้างแรงเสริม (Synergistic Paradigm) ให้บุคคลมีความสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จึงนับเป็นกระบวนการในการสนับสนุนช่วยเหลือและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม การรวมตัวเป็นเครือข่ายจึงเป็นการผนึกกำลัง (Synergy) ในลักษณะการแลกเปลี่ยนต้องสกัดเอาส่วนดีหรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนกันและกัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2563) แนวทางการเสริมสร้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 แนวทาง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร การจัดระบบโครงสร้างภาระงานตามความรู้ความสามรถ การกระจายอำนาจและให้อิสระในการทำงาน การส่งเสริมบุคลากรในการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สิทธิพล พหลทัพ, 2560)

ปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ การผลิตและการพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานที่มีคุณภาพมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล การขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึงเสมอภาคกัน จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้จึงจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ ตามแนวความคิดและทฤษฎีของคองโกและคานุงโก (Conger & Kanungo, 1988) ที่ประกอบไปด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 1) การเสริมพลังด้านความสัมพันธ์ 2) การเสริมพลังด้านแรงจูงใจ

บทความนี้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบของงานวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ

Conger & Kanungo (1988) กล่าวถึงหลักของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจไว้ 2 ประเด็นดังนี้

1) โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ (Relational Construct) เป็นโครงสร้างด้านการจัดการที่มองว่าอำนาจ คือองค์ประกอบของการที่จะต้องมีส่วนพึ่งพิงหรือไม่พึ่งพิงคนอื่นของบุคคล ยกตัวอย่าง หาก B ต้องพึ่งพิง A มากกว่า ที่ A ต้องพึ่งพิง B แสดงว่า B มีอำนาจเหนือ A เป็นต้น ส่วนในระดับขององค์กรนั้น จะมองว่าอำนาจมีที่มาจากความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการเผชิญกับปัญหาที่สำคัญขององค์กร หากเป็นระดับบุคคล อำนาจมักถูกพิจารณาจากตำแหน่งในบริษัท รวมถึงโครงสร้างทางตำแหน่ง และ ลักษณะส่วนบุคคลอันแสดงออกถึงความมีอำนาจนั้น อำนาจในบริบทนี้จึงถูกตีความว่าคือการควบคุม หรือการมีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยตำแหน่งเหนือทรัพยากรขององค์กร แต่ก็ยังมีคำถามตามมาว่า การแบ่งปันอำนาจและทรัพยากรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงหรือไม่ และหากมองในแง่จิตวิทยา เทคนิคการให้พนักงานมีส่วนร่วมและการแบ่งปันทรัพยากรนั้น เป็นเทคนิควิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจริงหรือ และผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะเหมือนกับผลของการมอบหมายอำนาจ หรือไม่ จากข้อกังขานี้เอง ทำให้เกิดการศึกษาโครงสร้างอำนาจในบริบทของจิตวิทยาขึ้น

2) โครงสร้างด้านแรงจูงใจ (Motivational Construct) ซึ่งในเชิงจิตวิทยาแล้ว เชื่อว่าอำนาจและการควบคุมถูกใช้เป็นแรงจูงใจ เพื่อสร้างให้เกิดความคาดหวังในตัวของปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตนเอง เช่นบุคคลต้องการที่จะมีอำนาจ ซึ่งหมายถึง ต้องการที่จะมีอิทธิพลอยู่เหนือคนอื่น สามารถควบคุมคนอื่นได้ ซึ่งอำนาจในบริบทด้านแรงจูงใจนี้ ก็คือการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ ดังนั้นปัจจัยใดก็ตามที่ช่วยให้การรับรู้ความสามารถของบุคคลมีเพิ่มขึ้นก็ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ แต่หากปัจจัยใดทำให้การรับรู้ความสามารถของบุคคลน้อยลง ปัจจัยนั้น ก็คือสิ่งที่ไปเพิ่มความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) ของบุคคล ในที่นี้ คองเกอร์และคานุงโก สนใจศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Empowerment) ในบริบทของโครงสร้างด้านแรงจูงใจ หรือในเชิงจิตวิทยา นั่นคือการเสริมสร้างหรือการให้อำนาจ ไม่ใช่การมอบหมาย ดังนั้น เขาจึงให้นิยามการเสริมสร้งพลังอำนาจในงานว่า คือกระบวนการในการเพิ่มความรู้สึกรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถของบุคคล และกำหนดว่อะไรคือปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ทำให้คนรู้สึกไร้อำนาจ จากนั้นก็หาวิธีกำจัดเงื่อนขเหล่านั้น ผ่านการใช้เทคนิควิธีทางองค์กรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อช่วยสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

Romig (1996) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจ ซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีต้องมีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาใน การทำงานสมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงาน ได้ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2) การร่วมมือ หมายถึง การทำางานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

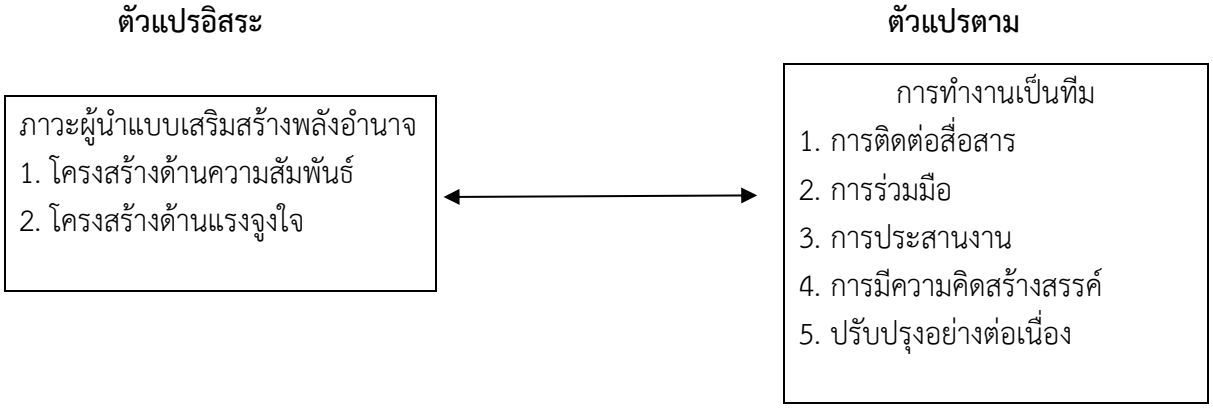
3) การประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานโดยมีการ ประชุมทีมมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงานเพื่อที่จะได้รับ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพการประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดย ปราศจากการควบคุมในองค์การการประสานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์การ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้ จริงจึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อ ลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความ เหมาะสมมากขึ้นจึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดของคองเกอร์และคานุงโก (Conger & Kanungo, 1988) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ และโครงสร้างด้านแรงจูงใจ ส่วนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Romig (1996) การทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ จำนวน 12 แห่ง ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 643 คน (สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้, 2564) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 247 คน ใช้วิธีการคัดเลือกจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้วิทยาลัยเป็นชั้นภูมิ แล้วกำหนด

กลุ่มตัวอย่างโดยเทียบสัดส่วนของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของจากกลุ่มประชากรในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ซึ่งกำหนดผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิดได้แก่ แบบสอบถาม มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดของ Conger & Kanungo (1988) ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Romig (1996) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ผลภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ในภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ในภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โครงสร้างด้านความสัมพันธ์	4.15	0.59	มาก	1
2. โครงสร้างด้านแรงจูงใจ	4.07	0.67	มาก	2
รวม	4.11	0.63	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.15) รองลงมา คือ โครงสร้างด้านแรงจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.07)

2. ผลการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ในภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การติดต่อสื่อสาร	4.13	0.68	มาก	3
2. การร่วมมือ	4.20	0.67	มาก	2
3. การประสานงาน	4.28	0.65	มาก	1
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.10	0.68	มาก	4
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.75	มาก	5
รวม	4.16	0.69	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.28) รองลงมา คือ การร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.20) การติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.13) และการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.10) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.07)

3. ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ	การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	การติดต่อสื่อสาร (Y_1)	การร่วมมือ (Y_2)	การประสานงาน (Y_3)	การมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม(Y_{tt})
ด้านการเสริมพลังด้านความสัมพันธ์ (X_1)	0.689**	0.667**	0.669**	0.686**	0.690**	0.733**
ด้านการเสริมพลังด้านแรงจูงใจ (X2)	0.832**	0.786**	0.759**	0.826**	0.801**	0.863**
ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจโดยรวม (X_{tt})	0.824**	0.787**	0.772**	0.819**	0.807**	0.864**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.864** ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่เน้นโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมีพลังอำนาจและอิทธิพลของสังคมภายในหน่วยงาน พลังอำนาจเกิดจากความสามารถส่วนบุคคลหรือโครงสร้างความสัมพันธ์ หรือองค์ประกอบของความสัมพันธ์ที่สามารถอธิบายถึงพลังอำนาจ หรือควบคุมบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือการแบ่งปันอำนาจจากผู้บังคับบัญชาสู่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคองเกอร์และคานุงโก (Conger & Kanungo, 1988) กล่าวว่า โครงสร้างด้านความสัมพันธ์ (Relational Construct) เป็นโครงสร้างด้านการจัดการที่มองว่า อำนาจ คือองค์ประกอบของการที่จะต้องมีส่วนพึ่งพิงหรือไม่พึ่งพิงคนอื่นของบุคคล ยกตัวอย่าง หาก B ต้องพึ่งพิง A มากกว่า ที่ A ต้องพึ่งพิง B แสดงว่า B มีอำนาจเหนือ A เป็นต้น ส่วนในระดับขององค์กรนั้น จะมองว่าอำนาจมีที่มาจากความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการเผชิญกับปัญหาที่สำคัญขององค์กร หากเป็นระดับบุคคลอำนาจมักถูกพิจารณาจากตำแหน่งในบริษัท รวมถึงโครงสร้างทางตำแหน่ง และลักษณะส่วนบุคคลอันแสดงออกถึงความมีอำนาจนั้น อำนาจในบริบทนี้จึงถูกตีความว่าคือการควบคุม หรือการมีอำนาจอย่างเป็นทางการโดยตำแหน่งเหนือทรัพยากรขององค์กร แต่ก็ยังมีคำถามตามมาว่า การแบ่งปันอำนาจและทรัพยากรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงหรือไม่ และหากมองในแง่จิตวิทยา เทคนิคการให้พนักงานมีส่วนร่วมและการแบ่งปันทรัพยากรนั้น เป็นเทคนิควิธีเดียวที่จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจริงหรือ และผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะเหมือนกับผลของการมอบหมายอำนาจหรือไม่ จากข้อกังขานี้เอง ทำให้เกิดการศึกษาโครงสร้างอำนาจในบริบทของจิตวิทยาขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (วิรันทร์ดา เสือจอย และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์, 2564) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประสานงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเริ่มจากการประชุมวางแผน การจัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การกำหนดช่วงเวลาทำให้ผลการดำเนินงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด การประสานงานจึงเป็นกลไกสำคัญในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรูมิค (Romig, 1996) กล่าวว่า การที่สมาชิกมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานโดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงานเพื่อที่จะได้รับ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพการประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดย ปราศจากการควบคุมในองค์การการประสานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัย (ณัฐวดี ใจช่วงโชติ และ เพ็ญวรา ชูประวัติ, 2560) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พิพัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์ บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การยอมรับและไว้วางใจ และการรับฟังความคิดเห็น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้แก่ ด้านการเสริมพลังด้านแรงจูงใจ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.864** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความคาดหวัง ความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย มีการบริหารที่มุ่งเน้นความสำคัญระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและร่วมรับรู้ในการคลี่คลายปัญหาอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย(จิตฤทัย เมาไธสง, 2559) พบว่า ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คือ 1) หลังการทดลองนิสิตกลุ่มทดลองมีคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นิสิตกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนจากแบบวัดการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ เข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ศักดิ์ดา คำโส และ คณะ, 2560) พบว่า การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครูโดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย(เฉลิมขวัญ จ้านสกุล และ นุชนรา รัตนศิระประภา, 2562) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย(ทิวา มีรัตน์, 2562) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 คือ 1) ระดับการเสริมพลังอำนาจครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ การเสริมพลังด้านความสัมพันธ์ และการเสริมพลังด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ แสดงดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ จำนวน 247 คน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ด้านการเสริมพลังด้านความสัมพันธ์ และการเสริมพลังด้านแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โครงสร้างด้านแรงจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความคาดหวัง ความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดรับการยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย โดยมีการบริหารที่มุ่งเน้นความสำคัญระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและร่วมรับรู้ในการคลี่คลายปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปรับปรุงอย่างงานต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมเพื่อหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ นำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ โดยออกแบบการปฏิบัติงานใหม่ให้เกิดความยืดหยุ่นในระหว่างทีมงาน ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนเพื่อลดความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

ควรทำวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ควรทำวิจัยเพื่อเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานกับบุคลากรกลุ่มอื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มทางการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

จิตฤทัย เมาไธสง. (2559). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10*(2), 18-28.

เฉลิมขวัญ จ้านสกุล และ นุชนรา รัตนศิระประภา. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(1), 117-137.

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ และ เพ็ญวรา ชูประวัติ. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พิพัฒน์ราษฎร์อุปถัมภ์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, *12*(4), 438 -451.

ทิวา มีรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจครูกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8*(30). 64-74.

วิรันทร์ดา เสือจอย และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4*(3), 1157-1171.

ศักดิ์ดา คำโส, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์, และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11*(1), 170-182.

สิทธิพล พหลทัพ. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13*(2), 139-148.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *แนวคิดภาวะผู้นำแบบควันตัม.* สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563, จาก http://suthep.cru.in.th.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

Conger, J. A & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. Academy of Management Review, 13*, 471-482.

Romig, D. A. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork.* Chicago: Irwin.

Yamane. T. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. (3rd ed.) Singapore: Times Printer.