แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Approaches to the Exercise of Administrative Empowerment by School Administrators to Enhance Teachers' Morale and Motivation in Educational Network 6 Under the Surin Secondary Educational Service Area Office

ณัฐรียา แบบอย่าง
Natthareya Baebyang
ทัศพร เกตุถนอม
Tassaporn Kedthanom
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Siam Technology College
Email: nrynatty@gmail.com
โทร. 0838894616

Received: 4 Apri 2026; Revised: 24 April 2026; Accepted: 20 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 2) เพื่อเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 - 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 และแบบ

สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ 2. แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ด้านอำนาจอ้างอิง ควรมีจิตวิทยาและทัศนคติเชิงบวกในการบริหารงาน ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ด้านอำนาจตามกฎหมาย ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และควรบริหารตามกรอบอำนาจอย่างเคร่งครัด ด้านอำนาจการให้รางวัล ควรยกย่องให้กำลังใจและเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นผู้นำทางวิชาการและสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการศึกษาได้ และด้านอำนาจการบังคับ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรฐานเดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน

คำสำคัญ: การใช้อำนาจทางการบริหาร, ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to 1) the level of administrative power exercised by school administrators 2) propose approaches to the exercise of administrative power to enhance teachers' morale and motivation in Educational Network 6 under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 186 teachers. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire with item validity ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.95, as well as a structured interview form. The data were analyzed using frequency,

percentage, mean, and standard deviation, and were further interpreted through descriptive analysis.

The findings revealed that the overall level of administrative power used by school administrators to enhance teachers' morale and motivation was at a high level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were referent power, legitimate power, reward power, expert power, and coercive power, respectively, with coercive power showing the lowest mean score. The proposed development approaches emphasized building trust, positive attitudes, and ethical conduct through referent power; ensuring strict adherence to laws and regulations within authorized responsibilities through legitimate power; providing consistent recognition and encouragement through reward power; enhancing professional expertise, academic leadership, and the use of modern technology through expert power; and promoting fairness and role modeling in rule compliance through coercive power.

Keywords: exercise of administrative empowerment, morale and motivation, teachers' performance,

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมของกำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษปัจจุบัน ควบคู่กับการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประชากรทุกช่วงวัยมีศักยภาพเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การจัดการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการใช้อำนาจในการบริหารเพื่อกำหนดแนวทางและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะสร้างเสริมให้ครูผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลัง สร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร (เสริมศักดิ์ คงสมบัติ และ อนงค์ สระบัว, 2563) การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ไม่เหมาะสมกับคนและงาน ย่อมทำให้งานประสบความล้มเหลว หรือได้ผลไม่ตรงตามเป้าหมาย การใช้อำนาจบังคับที่เคร่งครัด มีกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงาน ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ สถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้ บุคลากรมีระเบียบวินัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรก็อยู่อย่างมีความสุข ถ้าหากผู้บริหารใช้อำนาจไปในทางที่ผิด ใช้อำนาจโดยขาดจริยธรรม จะส่งผลกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (วรรณนิภา สุขแจ่ม, ทินกร พูลพุฒ และรวงทอง ถาพันธุ์, 2566)

โรงเรียนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีบริบทที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย ทั้งจำนวนนักเรียน บุคลากร และงบประมาณในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในของโรงเรียน อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติได้ยาก ครูมีภาระงานมากเกินไป ทำงานไม่ทันเวลา ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนลดลง แต่ครูยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2566) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้อำนาจทางการบริหารของตนเองที่มีอยู่ในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู หากผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมจะทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความอยากเรียนรู้และ

พัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับทราบและเห็นความสำคัญและร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนที่สำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2) เพื่อเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยา เขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับและเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 358 คน (ข้อมูล วันที่ 16 พฤษภาคม 2568)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 186 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูแต่ละสถานศึกษา และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับและเสนอแนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยฐานอำนาจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจการอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.1) แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้สำหรับสัมภาษณ์แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end)

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert R., 1967) 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มาใช้ 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการวิจัยต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์

7) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5.2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

5.3) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบฟอร์ม Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

5.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2) วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์และคาน (Best & Khan, 1993) ดังนี้

6.3) วิเคราะห์แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การเสริมพลังอำนาจทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.25	0.43	3	มาก
2. ด้านอำนาจการบังคับ	3.90	0.37	5	มาก
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.27	0.32	2	มาก
4. ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.34	0.37	1	มาก
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.15	0.56	4	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.36	-	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.18, S.D.=0.36) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.32) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\overline{X}$ =4.25, S.D.=0.43) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\overline{X}$ =4.15, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ ($\overline{X}$ =3.90, S.D.=0.37)

2) ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การใช้อำนาจทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.46	0.32	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.48	มาก	2
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.53	0.41	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.49	0.35	-	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.49, S.D.=0.35) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ =4.53, S.D.=0.41) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ =4.47, S.D.=0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.46, S.D.=0.32)

3) ผลการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน สรุปได้ ดังนี้

3.1) การใช้อำนาจทางการบริหาร

1) ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ และเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ และสร้างเกณฑ์ในการให้รางวัลอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และทุกคนยอมรับ

2) ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ผู้บริหารควรใช้อำนาจเพื่อรักษาวินัย ไม่ใช้อำนาจเพื่อการควบคุม

ข่มขู่ หรือทำให้กลัว และ ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรฐานเดียวกันและอย่างเท่าเทียมกัน

3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ต้องบริหารงานตามกรอบอำนาจของตนเองอย่างเคร่งครัด ใช้อำนาจในการสั่งการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่ลำเอียง และมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดและความสามารถ

4) ด้านอำนาจการอ้างอิง ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาให้เกิดกับครู ต้องมีจิตวิทยาและทัศนคติเชิงบวกในการบริหารงาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และต้องประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำทางวิชาการ และต้องสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการศึกษา

3.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความรู้ ความถนัดของครู อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสะท้อนปัญหาความต้องการ รวมทั้งการยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูด้วยความเสมอภาค ให้เกียรติ ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งเสริมแรงทางบวก ยกย่อง ชมเชย การปฏิบัติ งานหรือผลงานของครู

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือเรียนต่อในระดับสูงขึ้นตามความถนัด ความสนใจ พร้อมทั้งพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ภาระงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหาร มี 5 แนวทาง ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 แนวทาง รวม 8 แนวทาง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจทางการบริหารของตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งในการใช้อำนาจในการบริหารเพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ สร้างเสริมให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ เกิดพลัง และสร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565) ที่พบว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก ทั้งด้านความรู้ สติปัญญา และการมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการบริหารได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร บุญเย็น (2565) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาผ่านขั้นตอนการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่ง ทำให้บริหารสถานศึกษาโดยใช้อำนาจในการบริหารได้ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ที่พบว่า การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียนทั้งระบบ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้มีการใช้อำนาจทางการบริหารในระดับมาก

2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผู้บริหารให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครู รวมทั้งครูสามารถ

ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง จึงทำให้ให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dogan (2019) ที่พบว่า รูปแบบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารชี้นำให้ครูปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิภา สุขแจ่ม ทินกร พูลพุฒ และรองทอง ถาพันธุ์ (2566) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถในการชี้แจงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3) แนวทางการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณารางวัลหรือความดีความชอบที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อผู้สมควรได้รับรางวัล ตลอดจนพัฒนาเกณฑ์การให้รางวัลให้สอดคล้องกับผลงานเฉพาะด้าน เพื่อให้ครูทุกกลุ่มได้รับการยอมรับอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชต์ (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใส และสม่ำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริหาร และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้บริหาร

ด้านอำนาจการบังคับ พบว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างมีหลักการ ใช้เมื่อจำเป็นเพื่อรักษาระเบียบ ไม่ใช่เพื่อข่มขู่ให้ความกลัว เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีวินัย โปร่งใส และส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธีรพันธุ์ ไกรจันทร์ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องรู้จักตัวตนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ทราบถึงความสามารถด้านอื่น ๆ ทราบบริบทของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน สอบถามความสมัครใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจในการทำภารกิจที่จะได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการกระตุ้น เสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกที่อยากจะทำงานนั้น ๆ โดยจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และเป็นธรรม มีความรู้ความเข้าใจในขอบเขตอำนาจของตนเอง มอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถ และความถนัดของครู พร้อมจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสร้างความชัดเจนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร หาญยิ่ง (2565) ที่พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายกับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากผู้บริหารมีความเข้าใจในความละเอียดอ่อนของการใช้อำนาจ โดยมีการใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง จึงส่งผลดีต่อการบริหารงาน ซึ่งทำให้บุคลากรพร้อมกาย พร้อมใจที่สร้างสรรค์ผลงานตามภารกิจในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ด้านอำนาจการอ้างอิง พบว่า ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติต่อครูด้วยความเมตตาและให้เกียรติ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีจิตวิทยาและทัศนคติเชิงบวกในการใช้อำนาจ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมถึงมีทักษะการสื่อสารที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความผูกพัน พร้อมทุ่มเทในการทำงานและร่วมมือพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร เกลี้ยงปราณีต (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ ความสามารถและภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของครู ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาชีพและการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก คำคูเมือง (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการ

บริหารสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บริหารใช้อำนาจทางการบริหารทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ อย่างสมดุล โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรม โดยอำนาจการให้รางวัลและอำนาจการอ้างอิงมีบทบาทสำคัญในการเสริมแรงทางบวกและสร้างความศรัทธา อำนาจตามกฎหมายช่วยให้เกิดความยุติธรรมและความเชื่อมั่น อำนาจความเชี่ยวชาญช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และอำนาจการบังคับควรใช้เพื่อรักษาวินัยอย่างเหมาะสม ไม่ใช่เพื่อควบคุมหรือกดดัน เมื่อผู้บริหารสามารถใช้อำนาจดังกล่าวอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุป

การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ แนวทางการเสริมพลังอำนาจทางการบริหาร มี 5 แนวทาง ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 แนวทาง รวม 8 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจทางการบริหารอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

1.2) ควรกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และทักษะการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความผูกพันของครูต่อองค์กร

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมระบบการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพัฒนาวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1) ด้านอำนาจการอ้างอิง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารควรรักษาอำนาจนี้ไว้ เพราะเป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือจากครู จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2.2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.3) การใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของครู ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากครู ซึ่งจะทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

3) ข้อเสนอแนะนำในการวิจัยต่อเนื่อง

3.1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารกับระดับความพึงพอใจ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของครู

3.2) ควรศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในมิติอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือการบริหารเชิงคุณธรรม

เอกสารอ้างอิง

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดวงพร เกลี้ยงปราณีต. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ดิลก คำคูเมือง. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรพันธุ์ ไกรจันทร์. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2561). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

วรรณิภา สุขแจ่ม, ทินกร พูลพุฒ, และรวงทอง ถาพันธุ์. (2023). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2), 117-130.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2569 จาก www.secondarysurin.go.th/wp-content/uploads/2024/06/o7-รวมแผนพัฒนา-66-70-1.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2567) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2569 จาก http://www.bopp.go.th/?p=2404

เสริมศักดิ์ คงสมบัติ และอนงค์ สระบัว. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 11(1), 191-212.

อำพร บุญเย็น. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Best and Kahn James V. (1993). Research in Education. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, N. J. (1978). Psychometric theory. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

Likert, R. (1967). The human organization : Its management and value. New York: McGraw-Hill.