การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*

THE TEACHER EMPOWERMENT AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL AREA OFFICE 1

พิชญา แสงทองทิพย์[1], ยุวธิดา ชาปัญญา[2]
Phitchaya Saengthongthip[1], Yuvatida Chapanya[2]
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด[1,2]
Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University[1,2]
Email : phitchaya86@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 3)เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการมีบรรยากาศในองค์การที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระ 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ

*Received: November 15, 2021; Revised: January 21, 2022; Accepted: January 24, 2022

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและด้านการมีอิสระโดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.5

คำสำคัญ : 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2. ประสิทธิผล 3. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the teacher empowerment under Yasothon Primary Educational Area Office 1, 2) to study The effectiveness of academic administration of school under Yasothon Primary Educational Area Office 1, and 3) The teacher empowerment affecting The effectiveness of academic administration of school under Yasothon Primary Educational Area Office 1. The sample was 305. Directors and teachers in schools under Yasothon Primary Educational Area Office 1. Stratified random sampling by school sizes and simple random sampling were employed to recruit each participant. The in instrument for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistical an analysis were percentage, mean, standard deviation, and Stepwise multiple regression.

The findings of the research revealed that; 1. The empowerment was performed at the highest level overall considering each aspect: Environment within the organizations, team coordination, and reliability in potential, motivation and independence in workplace. 2) The effectiveness of academic administration of the school was considered at the highest level in educational measurement and evaluation, academic scheme and curriculum development, and was considered at a high level in developing and using an advance technology in teaching. 3) The teacher empowerments affecting the effectiveness of academic administration of the school under Yasothon Primary Educational Area Office 1 are the reliability in potential, motivation and independence in workplace. The variations of the effectiveness of school academic administration at 51.5%.

Keywords : 1. Teacher empowerment 2. Effectiveness 3. Academic administration of school

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีจุดมุ่งหมายเพื่อเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข โดยยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาสำหรับประชาชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สังคมยังต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งในภาครัฐ บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์การและสถาบันทางสังคมอื่นๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นปัจจัยในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพเต็มขีดความสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเสริมสร้างบุคคลให้มีความรู้ ความคิด ทักษะในด้านต่างๆ และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป(กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) สังคมใดที่มีบุคคลได้รับการศึกษาสูงย่อมหมายถึงความมีศักยภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ที่รับการศึกษามีความสามารถเป็นที่ยอมรับและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดการจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

การบริหารจัดการในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น งานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของโรงเรียน ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นเพียงส่วนประกอบที่จะทำให้งานของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความราบรื่น และบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการผลักดันงานวิชาการให้สำเร็จเป้าหมายก็คือผู้บริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะงานนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การนิเทศติดตาม เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขั้น การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา (กมล ภู่ประเสริฐ, 2545) ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับหรือผลสำเร็จของ

งานองค์การ ที่สามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ และองค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อองค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจึงเป็นความสามารถขององค์การในสถานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการได้ผลตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อวิธีการและทรัพยากรขององค์การ (รุ่ง แก้วแดง, 2542) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูร่วมด้วย

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่มีการนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การ โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเริ่มต้นมาจากทฤษฎีการพัฒนาองค์การ ซึ่งองค์การเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อร่วมกันทำงาน ประกอบวิชาชีพหรือบริการออกสื่อสังคม ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการอำนวยทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นอิสระ รู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการหนึ่งที่สร้างให้บุคลากรในองค์การได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจ ต้องดำเนินการตั้งแต่การตั้งเป้าหมายกำหนดแนวทางและวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความรับผิดชอบในงานกระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะเจตคติและความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับองค์การ จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการทางสังคมที่เสริมสร้างให้บุคคล ทีมงาน และองค์การมีพลังมีความสามารถในการควบคุมร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ (พรฐิตา ฤทธิ์รอด, 2556)

ประเทศไทยมีการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน เป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้และความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยจากการค้นคว้า พบว่า คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศมีผลคะแนนเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ลดลง เมื่อพิจารณารายกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่าคะแนนเฉลี่ยลดลง 3 รายวิชา ได้แก่ ในรายวิชาภาษาไทย รายวิชาคณิตศาสตร์ และรายวิชาวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศพบว่า มีผลคะแนนเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ลดลง เมื่อพิจารณารายกลุ่ม

สาระการเรียนรู้พบว่าคะแนนเฉลี่ยลดลงทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1, 2562)

จากปัญหาดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้ทราบถึงระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

3.3 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 305 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครู จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่า 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเท่ากับ 0.93 และด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

5. ผลการวิจัย

5.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีบรรยากาศในองค์การที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.69	0.32	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ	4.71	0.31	มากที่สุด
3. ด้านการมีอิสระ	4.66	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการมีบรรยากาศในองค์การที่ดี	4.83	0.32	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.82	0.23	มากที่สุด
โดยรวม	**4.74**	**0.22**	**มากที่สุด**

5.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านการวัดผล และประเมินผล ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.57	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.69	0.31	มากที่สุด
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.52	0.45	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.43	0.43	มาก
5. ด้านการวัดผล และประเมินผล	4.71	0.25	มากที่สุด
โดยรวม	**4.56**	**0.28**	**มากที่สุด**

5.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = .681**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ(X_2) รองลงมาคือ ด้านการมีอิสระ(X_3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน(X_1) ด้านการมีบรรยากาศในองค์การที่ดี(X_4) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	ระดับความสัมพันธ์
X_1	1	-	-	-	-	.606**	สูง
X_2	.552**	1	-	-	-	.622**	สูง
X_3	.519**	.712**	1	-	-	.608**	สูง
X_4	.444**	.428**	.417**	1	-	.385**	ต่ำ
X_5	.116*	.336**	.309**	.445**	1	.251**	ต่ำ
X						**.681****	**สูง**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p <.01)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p <.05)

5.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยการคัดเลือกตัวแปรเพื่อพิจารณาโดยใช้การถดถอยแบบมีขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ(X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 38.70 เมื่อเพิ่มด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน(X_1) เข้าไป มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.60 และเพิ่มด้านการมีอิสระ(X_3) เข้าไป มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51.50 แสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51.50 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	F	P
1	X_2	.622	.387	197.291	0.000**
2	X_2 , X_1	.697	.486	147.445	0.000**
3	X_2 , X_1, X_3	.718	.515	110.213	0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p <.01)

5.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ความเชื่อมั่นในศักยภาพ(X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน(X_1) และด้านการมีอิสระ(X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .233, .287 และ .226 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .260, .332 และ .250 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	β	b	S.E.	t	Sig.
X_2	.260	.233	.053	4.414**	0.000
X_1	.332	.287	.042	6.856**	0.000
X_3	.250	.226	.052	4.343**	0.000
R^2 = .515 a = 1.092					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p <.05)

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ความเชื่อมั่นในศักยภาพ(X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน(X_1) และด้านการมีอิสระ(X_3) ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้ร้อยละ 51.5 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y' = 1.092 + 0.233X_2 + 0.287X_1 + 0.226X_3$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z'_y = 0.260Z_{X2} + 0.332Z_{X1} + 0.250Z_{X3}$

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้มุ่งเน้น “โรงเรียนดี นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน ครูมืออาชีพ” โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และมีนโยบายในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้เกิดขึ้น โดยแต่งตั้งศึกษานิเทศก์ประจำในแต่ละเครือข่ายคุณภาพการศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูที่ผลงานดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การจัดประชุมหรืออบรมนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาแก่ผู้บริหารและคณะครูอยู่เสมอ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพันธกิจที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้ดำเนินการเรื่อยมา เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ต่างๆ ของสถานศึกษา เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุวธิดา ชาปัญญา (2554) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเห็นคุณค่าของจุดมุ่งหมายการทำงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยที่ครูมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นมีผลต่อครูทั้งในด้านจิตใจและศักยภาพการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1โดยรวมจึงอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิวนาถ ไชยมาศ (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อ

เสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

6.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปีการศึกษา 2562- 2563 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับประเทศหรือผลคะแนน O-net ของนักเรียนมีค่าต่ำลง ในปีการศึกษา 2564 ทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จึงได้ปรับพันธกิจและจุดมุ่งเน้นโดยการเน้นที่การบริหารงานวิชาการและผลที่จะเกิดกับผู้เรียนมายิ่งขึ้น มุ่งจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพตามมาตรฐานดำรงชีวิตสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จจากกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องดับแนวคิดที่ว่าการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักและเป้าหมายสูงสุดในสถานศึกษา ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหาสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรวรรณ อังศุชวาลวงศ์ (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสงผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไทพนา ป้อมหิน (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง (r_{xy}=0.93) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ(X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน(X_1) และด้านการมีอิสระ(X_3) ซึ่งจะได้อภิปรายแยกประเด็น ดังนี้

6.3.1 การได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพเป็นการแสดงออกในลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับความไว้วางใจในศักยภาพ การมีบทบาทในการทำงาน การได้รับความเชื่อมั่น

และการได้รับการยอมรับในทักษะ ความรู้ ความสามารถว่าจะกระทำการได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์สะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก โดย Laschinger& Havens (1996) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในศักยภาพว่า การได้รับส่งเสริมพลังอำนาจจากองค์การ จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งอำนาจที่ได้รับองค์การที่เป็นทางการได้มาจากการทำงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริมสร้างสรรค์ ให้โอกาสในการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับความไว้วางใจความเชื่อมั่น จะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ มีขวัญกำลังใจและจะพยายามทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุประสิทธิผล สถาพร ภูบาลเช้า (2559) ได้กล่าวไว้ว่าการได้รับความเชื่อมั่น จะเป็นการได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจจากองค์การให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองได้เต็มที่และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีกรนิภา มีมาก และคณะ (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการค่านิยมหลัก 12 ประการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการไว้วางใจมอบอำนาจหน้าที่เป็นองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดการค่านิยมหลัก 12 ประการ

6.3.2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือแรงขับในตนเอง มีความพยายาม ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ตามศักยภาพในการปฏิบัติ ให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่บุคคลนั้นได้คาดหวังไว้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการที่กระตุ้นพฤติกรรมของครู โดยการจูงใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ เช่น การพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการได้รับความก้าวหน้าหรือการพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ๆ และการได้รับกำลังใจในการทำงานย่อมส่งผลให้อยู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย รัตนสุทธิ (2552) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่การให้รางวัลและการชมเชยให้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1)สนับสนุนทรัพยากรการทำงานและทุกคนสามารถเข้าถึงได้สะดวก 2)ฝึกอบรมและพัฒนา และ 3)ให้รางวัลและยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2562) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3.3 การมีอิสระ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับอิสระในการกระทำหรือการตัดสินใจ โดยปราศจากข้อจำกัด หรือการควบคุมจากผู้มีอำนาจดังนั้นการให้อิสระเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการการดำเนินการให้ครูได้รับอิสระในการทำงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ การได้รับโอกาสในการสร้างภาวะผู้นำ และการมีอิสระในการกำหนดปัจจัยอื่นๆ ในการทำงาน โดยปราศจากข้อจำกัด หรือการควบคุมจากผู้มีอำนาจ สอดคล้องกับการวิจัยของ พัชรี บุญนาคแย้ม (2552) ที่ได้ทำ

วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับอิสระเป็นองค์ประกอบของพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และสอดคล้องกับการวิจัยของ ประวิต เอราวรรณ์ (2539) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การมีอิสระในการทำงานเป็นองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ทำให้ครูได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างสมัครใจ

7. องค์ความรู้ใหม่

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายที่จะการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทุกด้านให้เป็นรูปธรรม

8.1.2 สถานศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ครบทุกด้าน

8.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อเสริมหรือเพิ่มขีดความสามารถของครูโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ การมีอิสระการมีบรรยากาศในองค์การที่ดีและการทำงานเป็นทีม

8.1.4 ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการมีอิสระมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ แต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการมีอิสระในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เช่น ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะและสามารถตัดสินใจในการจัดการเรียนการสอนภายในองค์การได้ดียิ่งขึ้น

8.2.2 จากการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามากขึ้น โดยสนับสนุนให้มีการนำสื่อนวัตกรรมการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม เช่น นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนด้วยโครงการ การสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น

8.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ควรจัดทำยุทธศาสตร์หรือโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีอิสระ ซึ่งทั้ง 3 ด้านส่งผลนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา ปรับปรุง เสริมหรือเพิ่มขีดความสามารถของครูให้เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการพัฒนามากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านการได้รับความเชื่อมั่นในศักยภาพ(X_2) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน(X_1) และด้านการมีอิสระ(X_3) เนื่องจากตัวแปรทั้งสามส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นจึงควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอย่างเป็นแท้จริง

8.3.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่างของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

8.3.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การหรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการซึ่งทำให้โรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ.(2545). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จิรวรรณ อังศุชวาลวงศ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). **การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2562). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไทพนา ป้อมหิน. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.

ประวิต เอราวรรณ์. (2539). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พรฐิตา ฤทธิ์รอด. (2556). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พัชรี นาคบุญแย้ม. (2551). **แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร.

ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูประถม : การวิจัยทฤษฎีฐานราก.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิวนาถ ไชยมาศ. (2558). **รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถาพร ภูบาลเช้า. (2559). **แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. (2562). **รานงานผลคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.** ยโสธร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.

Laschinger, H.K.S., & Havens, M. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. **Journal of Nursing Administration.** 26(3). 27-35.