



Journal of

Buddhist Innovation Review



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนานวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

DEVELOPMENT OF EMPOWERMENT INNOVATION FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATOR  
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA PATHUMTHANI

Research Articles

บทความวิจัย

ดำริ จันทชูโต, ตระกูล จิตวัฒนากร และวิโรจน์ หมื่นเทพ

Damri Juntachooto, Trakul Jitwatthanakarn and Wirot Muenthapha

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand

E-mail junt@northbkk.ac.th

Article history

Received: August 9, 2024 / Revised: October 27, 2024

Accepted: October 27, 2024 / Available Online: December 2, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาความต้องการการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) พัฒนานวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจ 3) ทดลองใช้นวัตกรรม 4) ประเมินการทดลองใช้นวัตกรรม ใช้นิเวศวิทยาการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 331 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 18 คน กลุ่มตัวอย่างการประเมินนวัตกรรมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เครื่องมือวิจัย คือ นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินความพึงพอใจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5. ด้านการสร้างทีมงาน การนำนวัตกรรมไปใช้โดยผ่านกระบวนการ EDEI 3) ผลการทดลองใช้นวัตกรรม โดยรวมมีความพึงพอใจในการใช้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 4) ผลการประเมินนวัตกรรม พบว่า คุณภาพของ

นวัตกรรมด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ใน  
ระดับมากทั้ง 4 ด้าน

**คำสำคัญ:** นวัตกรรม; การเสริมพลังอำนาจ; ผู้บริหารสถานศึกษา; หลักสังฆัตถุ 4

## Abstract

The article aims to 1) Investigate the issues and identify the empowerment needs of school administrators affiliated with the Pathum Thani Educational Service Area Office for Secondary Education. 2) Develop empowerment innovations. 3) Pilot test these innovations. 4) Evaluate the pilot implementation using action research and development methodology.

The study sample includes school administrators and teachers from schools under the Pathum Thani Educational Service Area Office for Secondary Education, involving 331 participants for quantitative research and 18 for qualitative research. The evaluation sample includes 12 qualified evaluators. Research tools used were innovations in school administrator empowerment and satisfaction assessments. Data analysis employed basic statistics, hypothesis testing, content analysis, and confirmatory factor analysis.

Key findings include 1) Overall, school administrators' empowerment practices within the Pathum Thani Educational Service Area Office for Secondary Education are rated as high. 2) Strategies for enhancing school administrators' empowerment include five crucial aspects: motivation enhancement, cooperation promotion and development, work environment creation, leadership creation for practitioners, and team building. 3) Overall satisfaction with the empowerment innovation implementation among school administrators is high. 4) The evaluation results of the innovation revealed that the quality of the innovation in terms of suitability, accuracy, feasibility, and usefulness is at a high level in all four aspects.

**Keywords:** innovation; empowerment; school administrators; Sangahavatthu 4

## บทนำ

กระบวนการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคล ที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง จากที่เคยบริหารงานในลักษณะของการสั่งงานเพียงอย่างเดียว มาเป็นการบริหารงานในลักษณะของการชี้แนะ (Facilitator) สอนงาน ควบคุม เพื่อสร้างพร้อมในการทำงานเป็นทีมให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ Suwimol Phoklin. ซึ่งในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม

เป้าหมายนั้นจะต้องมีแรงหรืออิทธิพลผลักดันจากบุคคล แรงนั้นเรียกว่า อำนาจ ซึ่งอาจได้มา 2 ทาง คือ 1) มาจากตัวผู้บริหารเองที่ต้องอาศัยการสร้างขึ้น และ 2) มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงานพร้อมใจกันมอบให้ยกย่องว่าเป็นผู้นำในองค์กร (Suwimol Phoklin, 2017) สำหรับสถานศึกษาแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการทำงานจึงเป็นไปตามรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนที่จะทำให้ครูทำงานตามบทบาทและหน้าที่ Thon Suntrayut. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม การใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้และสะสมประสบการณ์ในการใช้อำนาจให้มากขึ้น (Thon Suntrayut, 2013) และพัฒนาความชำนาญในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Duangpon Wongsunthon, 2013) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก อำเภอธัญบุรี อำเภอคลองหลวง อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา มีสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 22 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 42,887 คน มีผู้อำนวยการและครูจำนวน 2,205 คน มีนโยบายขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญสองประการ ได้แก่ การบริหารด้วยระบบคุณภาพและการจัดการเรียนสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ "คุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ" โดยใช้แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญในการให้โรงเรียนในสังกัดนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ของปี 2565 – 2568 ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานระดับสากลและมีสมรรถนะในการแข่งขันสู่เวทีโลก จากนโยบายดังกล่าว ผู้บริหารต้องมีส่วนของการเสริมพลังอำนาจจึงจะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนานวัตกรรมเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อทดลองใช้นวัตกรรมเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. เพื่อประเมินการทดลองใช้นวัตกรรมเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาความต้องการการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากการศึกษาศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นประเด็นคำถามเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2) สอบถามโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 331 คน ได้โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Journal Educational and Psychological Measurement. 1970; 30 (3): 607-610)

3) ศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แบบสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 10 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาแบบเสริมพลังอำนาจ จำนวน 6 คน รวม 18 คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interviews) หากคุณภาพโดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมให้ความเห็น ตรวจสอบแก้ไข นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2 พัฒนานวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยออกแบบนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ฉบับร่าง จากนั้นนำเสนอเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน เมื่อได้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีแล้วดำเนินการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

**ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้**นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านการประเมินเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC QA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 23 คน โดย เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางในการปฏิบัติงานตามขั้นตอน และกระบวนการในนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางในการประเมินผลด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินความพึงพอใจต่อการใช้นวัตกรรมฯ โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้ววิเคราะห์ความพึงพอใจโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์

**ขั้นตอนที่ 4 ประเมินการทดลองใช้**นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลวิจัย

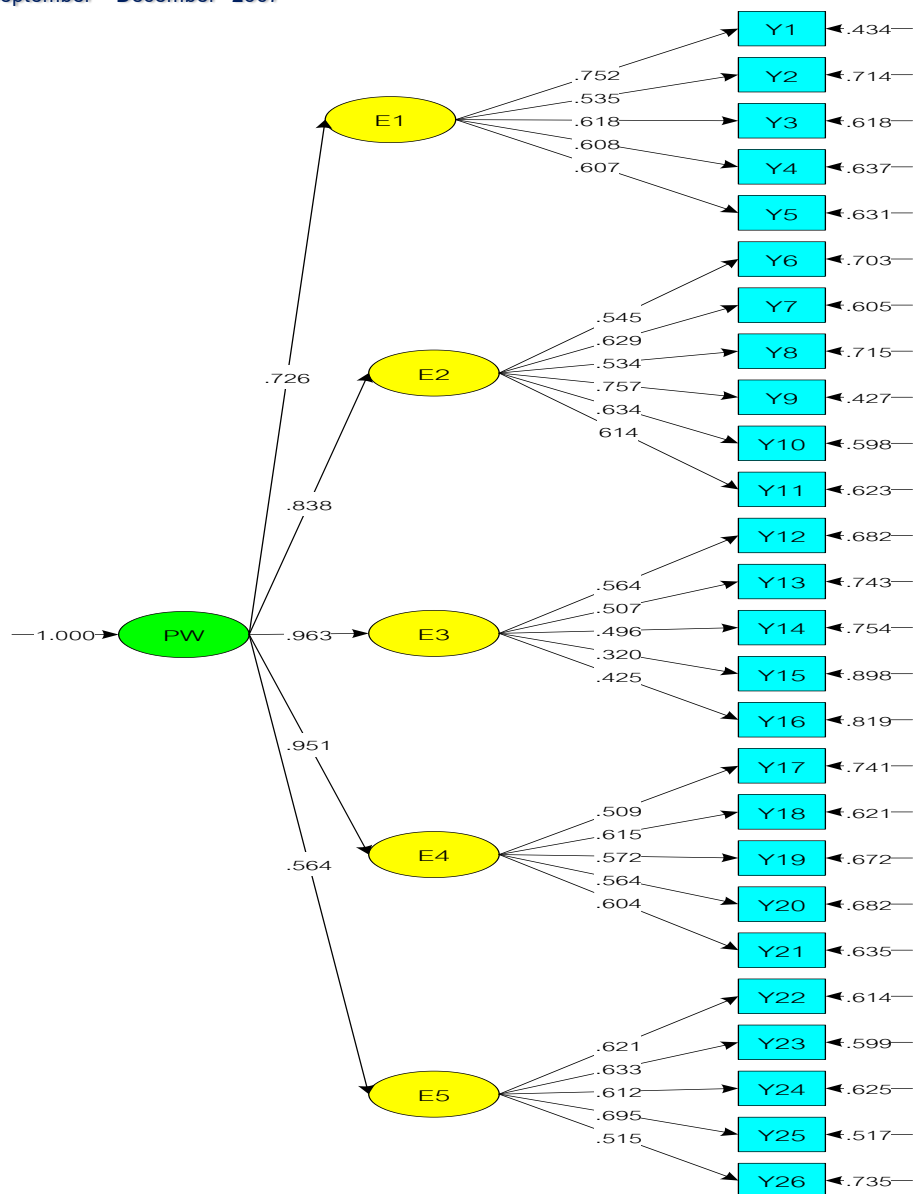
### 1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = .69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการสร้างทีมงาน ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = .73) ด้านการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.02$ , S.D. = .71) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = .67) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = .74)

1.2 ผลสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน 49 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ (5) ด้านการสร้างทีมงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้

## 2. ผลการยกย่องนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการยกย่องนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการศึกษาสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และผลจากการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันและออกแบบร่างนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ได้ร่างนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน การนำนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไปใช้โดยผ่านกระบวนการ EDEI ประกอบด้วย 1) E = Educate หมายถึง การให้ความรู้ พัฒนาทักษะ และปลูกฝังความเข้าใจ 2) D = Develop หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลและทีมเติบโตและพัฒนาทักษะ 3) E = Evaluate หมายถึง การวัดและตรวจสอบผลการทำงาน และ 4) I = Improve หมายถึง การทำให้ดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบ 1



$\chi^2(294, N=581) = 60.19, p = .302, GFI = .999, AGFI = .997, SRMR = .007, RMSEA = .004$

ภาพประกอบ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

### 3. ผลการทดลองใช้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### 4. ผลการประเมินนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.08 แสดงดังตาราง 1 ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบภาพรวมของ

นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ศึกษาปทุมธานี (N = 12)

| ประเด็นในการตรวจสอบ                | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล |
|------------------------------------|-------|----------|-------|
| 1. ด้านความถูกต้องของนวัตกรรม      | 3.93  | .82      | มาก   |
| 2. ด้านความเหมาะสมของนวัตกรรม      | 4.19  | .72      | มาก   |
| 3. ด้านความเป็นไปได้ของนวัตกรรม    | 4.22  | .74      | มาก   |
| 4. ด้านความเป็นประโยชน์ของนวัตกรรม | 3.96  | .80      | มาก   |
| ค่าเฉลี่ยรวม                       | 4.08  | .77      | มาก   |

### อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

#### 1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีระดับการปฏิบัติสูงมักจะมีคามมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและนำทีมงานให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเข้มข้น ยังสามารถใช้ความรู้สึกตัวเองเพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใหญ่ว่ารูปแบบการบริหารจัดการต่าง ๆ สอดคล้องกับ Chuanthom Suriyadkarn การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมถึงการมีการส่งเสริมความมั่นใจในบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่านักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Journal of Education Chiang Mai University. 2017. 42 (3): 321-336)

1.2 ผลสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า แนวทางการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน 49 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ (5) ด้านการสร้างทีมงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับ Worawat Rattanaprateep ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการเพิ่มพลังจูงใจและประสิทธิภาพของครูในการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน (Guidelines for school administrator empowerment affecting Teacher motivation and work efficiency in secondary schools, 2021, p. 82) สอดคล้องกับ Wichan Chanwittaya ที่ชี้ให้เห็นว่าการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อการเพิ่มความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (Journal of Educational Administration. 2022. 13(1); 50-68) รวมถึง สอดคล้องกับ Napapen Siripat กล่าวว่าผู้บริหารที่สามารถเสริมพลังอำนาจได้ดีมีผลต่อการเพิ่ม

ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู (Journal of Educational Administration. 2021. 8(2): 112-130)

## 2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.1 ผลการยกย่องนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีการบริหาร การศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการศึกษาสภาพ การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และผลจากการศึกษาแนวทางการเสริมพลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันและออกแบบร่างนวัตกรรม การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ได้ร่างนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน สอดคล้องกับ Phra Phromkhunaporn (P.O. Payutto) จากหนังสือ Thammanoon of life. หลักธรรมว่าด้วยการประสาน คนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้ การเสียสละ การแบ่งปันสิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรม 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารักด้วยถ้อยคำสุภาพ ทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ฟัง ก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อกัน 3) อตถจริยา คือการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น มีน้ำใจช่วยเหลือ ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน 4) สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วม สุขกัน ไม่เอาเปรียบกัน และร่วมเผชิญและแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน (Thammanoon of life. 3rd printing, 2006, p. 43) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phra Krupraphatthammapiyak (Chankhlad) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักทาน (การให้) สอดคล้องกับด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการ ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ "ให้" โอกาส ความรู้ และทรัพยากรแก่ บุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพสามารถประยุกต์ใช้หลักทานดังนี้ 1) ให้โอกาสในการพัฒนา ตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากร 2) ให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา 3) ให้ทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ให้คำชมเชยและการยอมรับเมื่อบุคลากร ทำงานได้ดี ด้านปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) เชื่อมโยงกับด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การใช้วาจาที่ สุภาพ ให้กำลังใจ และสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถใช้หลักปิยวาจา ดังนี้ 1) ใช้วาจาสุภาพ ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 2) ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ 3) สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและจูงใจ 4) ใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร ด้านอตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) สอดคล้องกับด้านการสร้างทีมงานและ การส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารแสดงออกถึงการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เป็นแบบอย่างในการ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างในการ

ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร 2) ริเริ่มโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและชุมชน 3) สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร และด้านสมานัตตตา (การวางตนสมน้ำเสมอ) เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารวางตนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นแบบอย่างของความเป็นผู้นำที่ดี ผู้บริหารสามารถใช้หลักสมานัตตตา ดังนี้ 1) ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม 2) มีความสม่ำเสมอในการตัดสินใจและการบริหารงาน 3) แสดงความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 หลักธรรมในชีวิตประจำวันเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้ โดยอาศัยการทำความเข้าใจ สถิติฐานเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ โดยการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานทุกองค์กรผู้บริหารองค์กรและคนในองค์กรต้องยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2019. Saeng-Isan Academic Journal. 16(1): 154-167)

การนำวัฒนธรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไปใช้โดยผ่านกระบวนการ EDEI ประกอบด้วย 1) E = Educate หมายถึง การให้ความรู้ พัฒนาทักษะ และปลูกฝังความเข้าใจ 2) D = Develop หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลและทีมเติบโตและพัฒนาทักษะ 3) E = Evaluate หมายถึง การวัดและตรวจสอบผลการทำงาน และ 4) I = Improve หมายถึง การทำให้ดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Nattapong Sae-ia, Suchart Bangwiset, and Sakdinaphon Nantee เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลในสถานศึกษา พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 5) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ก. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข. ด้านการทำงานเป็นทีม ค. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ง. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ จ. ด้านการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย 15 วิธีดำเนินงาน 48 กิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติ 6) การประเมินรูปแบบ และ 7) ระบุเงื่อนไขความสำเร็จ (Journal of Suan Sunandha Rajabhat University Faculty of Education. 2022. 23(2): 262-276) และ สอดคล้องกับงานวิจัย Kōiv, Liik & Heidmets พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้พฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานของครูความไว้วางใจในหลักการมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา) ต่อความพึงพอใจของงาน (2019. Saeng-Isan Academic Journal. 16(1): 154-167)

### 3. ผลการทดลองใช้วัฒนธรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยนำวัฒนธรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านการประเมินเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC QA) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 23 คน ผู้วิจัยนำเสนอ

นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางในการปฏิบัติงานตามขั้นตอน และกระบวนการในนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางในการประเมินผลด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และดำเนินการตรวจสอบความพึงพอใจจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจในการใช้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจในการใช้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการใช้นวัตกรรมเพื่อเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการดำเนินงานที่เติบโตได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cohen, J., & Fisher, M. ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจที่สามารถเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงกระบวนการทางการศึกษา รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกันเอง การสนับสนุนในการตัดสินใจที่มีมูลค่าสูง ตลอดจนการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง การนำเสนอนวัตกรรมที่เหมาะสมในสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อความต้องการและท้าทายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการดำเนินงานและการบริหารจัดการที่ดีขึ้นตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ (2013. Journal of Educational Administration. 51 (5): 656-671)

#### 4. ผลการประเมินนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการประเมินนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kline, R. B ที่กล่าวถึงความสำคัญของการตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยในการประเมินกระบวนการทางจิตวิทยาและการบริหารจัดการ (Principles and practice of structural equation modeling, 2015, p . 13) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Hsieh, C., & Wang, D ที่เน้นความสำคัญของการใช้เครื่องมือที่มีมาตรฐานสูงในการวิจัยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือ (2015; International Journal of Human. 26(12);1262-1280) รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษา Kim, M., & Beehr ที่พบว่าการเสริมพลังอำนาจมีผลบวกต่อการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและการบริหารจัดการของผู้นำในองค์กรการศึกษา (2020. International Journal of Human Resource Management. 31(12): 1555-1579) และของ Randolph & Kemery ที่ชี้ให้เห็นว่าการเสริมพลังอำนาจจะประสบความสำเร็จได้เมื่อมีการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรและทรัพยากรที่เพียงพอ (2014. Journal of Leadership & Organizational Studies. 21 (1): 56-71)

## องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผ่านการประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยฉบับนี้ แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี : โดยผู้วิจัย

## บทสรุป

นวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร 3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ 5) ด้านการสร้างทีมงาน การนำนวัตกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ไปใช้โดยผ่านกระบวนการ EDEI ประกอบด้วย 1) E = Educate หมายถึง การให้ความรู้ พัฒนาทักษะ และปลูกฝังความเข้าใจ 2) D = Develop หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลและทีมเติบโตและพัฒนาทักษะ 3) E = Evaluate หมายถึง การวัดและตรวจสอบผลการทำงาน และ 4) I = Improve หมายถึง การทำให้ดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ และผลการประเมินรูปแบบฯ พบว่า คุณภาพของรูปแบบด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**ข้อเสนอแนะ**

1. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เน้นทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน
2. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์
3. ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจร่วมกัน
4. จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล
5. จัดให้มีการประเมินกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงตามผลการประเมิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ
6. สร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากร
7. จัดให้มีโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การอบรมระยะสั้น และการศึกษาต่อในระดับสูง

**ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะที่ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลมากขึ้นในองค์กร การศึกษา รวมถึงการสำรวจความสำเร็จของผู้บริหารที่มีส่วนร่วมในการเสริมพลังอำนาจของทีมงานและองค์กรในระยะยาว
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาพลังอำนาจของผู้บริหาร เช่น สภาพแวดล้อม องค์กร การสนับสนุนจากบุคลากร และปัจจัยทางส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจ
3. การพัฒนาเครื่องมือที่ทันสมัยและเหมาะสมในการวัดและประเมินพลังอำนาจของผู้บริหาร ซึ่งสามารถช่วยในการติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการพัฒนาต่อไปได้
4. การพัฒนาเครื่องมือและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร รวมถึงการสำรวจการประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
5. การศึกษาผลกระทบของการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันขององค์กร

## Reference

### Books

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Bangkok: Guilford publications.
- Suthep Palasarn. (2012). *Development of ethical leadership indicators for school administrators under the Office of the Basic Education Commission*. Doctoral dissertation in Educational Administration. Khon Kaen University.
- PhraPhromkhunaporn (P.O. Payutto). (2006). *Thammanoon of life*. 3rd printing. Bangkok: National Buddhism Office Printing House.
- Phoklin, S. (2017). *Effective modern school administration*. Ubon Ratchathani: Yongsawat Inter Group.
- Worawat Rattanapratchee. (2021). *Guidelines for school administrator empowerment affecting Teacher motivation and work efficiency in secondary schools*. Doctoral dissertation Chiang Mai University.
- Thon Suntrayut. (2013). *Organizational theory and behavior*. Bangkok: Netikul Printing.

### Journal

- Chang, W. (2019). School administrator empowerment to promote organizational cooperation. *Journal of Educational Administration*. 13(1), 50-68.
- Cohen, J., & Fisher, M. (2013). A Strategic Approach to Strengthening School Leadership Through Innovations in Principal Preparation. *Journal of Educational Administration*. 51 (5): 656-671.
- Hsieh, C., & Wang, D. (2015). Does supervisor support enhance employee creativity? The moderating roles of job crafting and regulatory focus. *International Journal of Human Resource Management*. 26 (12): 1262-1280.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: Leading people to be present through affective organizational commitment? *International Journal of Human Resource Management*. 31(12): 1555-1579.
- Kõiv, K., Liik, K., & Heidmets, M. (2019). School Leadership, Teacher's Psychological Empowerment and Work-Related Outcomes. *International Journal of Educational*. 33 (7): 1501-1514.
- Randolph, W. A., & Kemery, E. R. (2014). Managerial use of power bases in a model of managerial empowerment practices and employee psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 21 (1): 56-71.
- Nattapong Sae-ia, Suchart Bangwiset, and Sakdinaphon Nantee. (2021). A model for enhancing teacher empowerment by school administrators under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 2. *Academic Journal of Suan Sunandha Rajabhat University*. 23 (2): 262-276.
- Napapen Siripat. (2020). Enhancing schoolwork environment through administrator empowerment. *Journal of Educational Administration*. 8 (2): 112-130.
- Chuanthom Suriyadkarn. (2017). Power creation in educational organizations: A case study of Prachathipat School. *Journal of Education Chiang Mai University*. 42 (3): 321-336.

Phra Krupraphatthammapirak (Chankhlad). (2019). The Administration of Educational Institutions Based on Sangahavatthu IV in Educational Basic schools Under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office I. *Saeng-Isan Academic Journal*. 16 (1): 154-167.

#### **Thesis**

Duangpon Wongsunthon. (2013). The relationship between the use of power by school administrators and teachers' morale in performance under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. *Master's thesis, Educational Technology Administration*. Faculty of Industrial Education. Rajamangala University of Technology.