

Relationship Between Empowering Leadership of School Administrators and Organizational Citizenship Behavior of Teachers in Schools under the Office of Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2

Siriphon Angruangrattana and Urai Suthiyam

Students in the Educational Administration Program, Ramkhamhaeng University, Thailand

Master of Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: yuy150830@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8287-534X>

E-mail: urai.5694s@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-8437-5552>

Received 09/03/2025

Revised 30/03/2025

Accepted 09/05/2025

Abstract

Background and Objectives: Empowering Leadership of School Administrators and Teachers' Organizational Citizenship Behavior. School administrators must possess leadership qualities, broad vision, flexibility, creativity, and readiness for change. This is because school administrators are required to be empowered individuals who also empower their staff, teams, and the organization. Empowerment is a process of creating a synergistic paradigm, fostering relationships among individuals, facilitating the exchange of information, opinions, and feelings, and promoting collaborative learning and resource utilization. It is essentially a process of mutual support, assistance, and shared benefit. This research aims to examine the relationship between the empowering leadership of school administrators and teachers' organizational citizenship behavior. The study focuses on analyzing how school administrators' empowering leadership, which includes professional development and capacity building, teamwork, participatory decision-making, and knowledge sharing, influences teachers' organizational citizenship behavior. This behavior encompasses aspects such as conscientiousness, helping behavior, cooperation, consideration for others, and tolerance.

Methodology: The sample comprised 310 teachers under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Results: The findings revealed that: 1) the overall empowering leadership of school administrators was at a high level; 2) the overall organizational citizenship behavior of teachers was at a high level; and 3) a moderate positive correlation existed between school administrators' empowering leadership and teachers' organizational citizenship behavior, with statistical significance at the .01 level.





Conclusion: The study of the relationship between school administrators' empowering leadership and teachers' organizational citizenship behavior yielded three key findings: 1) both overall and individual aspects of school administrators' empowering leadership were at a high level, with teamwork exhibiting the highest mean, followed by knowledge sharing, while professional development and potential promotion had the lowest means; 2) both overall and individual aspects of teachers' organizational citizenship behavior were at a high level, with consideration for others exhibiting the highest mean, followed by cooperation, while helping behavior had the lowest mean; and 3) a moderate positive correlation was found between school administrators' empowering leadership and teachers' organizational citizenship behavior, with advancement, recognition, and work characteristics being the strongest correlating indicators.

Keywords: Empowering Leadership; Good Organizational Citizenship Behavior; Relationship



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ศิริพร อังครเรืองรัตน และ อุไร สุทธิแย้ม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดกว้างไกล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล ทีมงาน และองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการสร้างแรงเสริม (Synergistic Paradigm) ให้บุคคลมีความสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน จึงนับเป็นกระบวนการในการสนับสนุน ช่วยเหลือและใช้ประโยชน์ร่วมกัน การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมศักยภาพ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูอย่างไร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่น และความอดทนอดกลั้น

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 310 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ได้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมศักยภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ และพบว่าด้านด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู พบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์โลกได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี การรับและ การส่ง ข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการศึกษาของไทยก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องทันต่อยุคสมัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน การจัดการศึกษาผู้บริหารควรมีความชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่และ ระบบการบริหารจัดการที่เป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และเต็มความสามารถ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับตนเองหรือการเป็นผู้นำเพียงคนเดียว (One – Man Show) เป็นการทำงาน ร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงานมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบให้ทุกคนใน ลักษณะของบุคคล ทีมงาน และองค์กร ซึ่งเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย เป็นผู้มีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร และการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนการ บริหารแบบสั่งการเป็นการบริหารงานในลักษณะการชี้แนะ สอนงานควบคุม และพร้อมที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกัน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่สร้างให้ บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักเห็นคุณค่าของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งการเสริมพลังอำนาจต้องดำเนินการ ตั้งแต่ การตั้งเป้าหมาย กำหนดแนวทาง และวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรับผิดชอบ ร่วมกัน กระตุ้นการทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจ รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติ และ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานเป็นทีม ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้ โอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Ritrod, 2013) เมื่อผู้บริหาร สถานศึกษามีการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดกว้างไกล มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล ทีมงาน และองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการสร้างแรงเสริม (Synergistic Paradigm) ให้บุคคลมี ความสัมพันธ์กัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นความรู้สึกรู้ ได้เรียนรู้การทำงาน และการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน จึงนับเป็นกระบวนการในการสนับสนุน ช่วยเหลือและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เพื่อทราบข้อมูล พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารจากความคิดเห็นของครู และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับและพัฒนาพฤติ กรรมการบริหารของตน อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารในสังกัดของตนได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ หมายถึง คุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารพึงมี ทำให้ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี และบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของบริดจ์ (Breeding, 2008) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้อุทิศตนในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้บุคลากรมีอิสระ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น และแนวคิดของคินลอว์ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่มีการบังคับแต่เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติออกมาอย่างเต็มใจ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และส่งผลดีกับองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของGreenberg และ Baron (1993: 185) กล่าวถึง ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรว่า เป็นการกระทำของพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้ กำหนดไว้เป็นทางการของงาน และแนวคิดของSchnake และ Dumler (1997) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

เฉลิมขวัญ จ้านสกุล(2562) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า 1) การเสริมสร้างพลัง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนี้ 3.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยรวมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

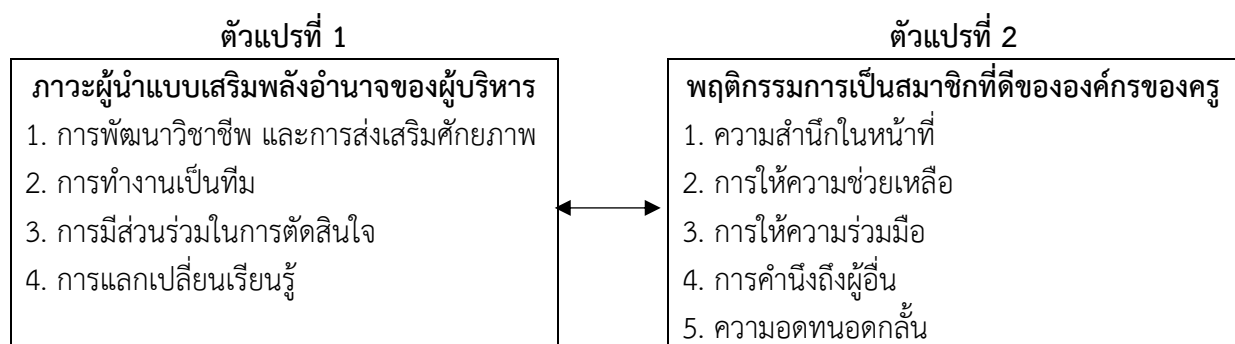
วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

จรรยาพร ศรีชะงา (2567) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 145 โรงเรียน จำนวนครู 1,524 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2018: 206) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คนจากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป และขั้นตอนที่

2 สุ่มสุ่มจากแต่ละขนาดของโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เล่ม แล้วคัดเลือกด้านที่มีความถี่สูงสุด 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมศักยภาพ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เล่ม แล้วคัดเลือกด้านที่มีความถี่สูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำนึกในหน้าที่ 2) การให้ความช่วยเหลือ 3) การให้ความร่วมมือ 4) การคำนึงถึงผู้อื่น 5) ความอดทนอดกลั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมศักยภาพ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

4.1.2 นำข้อมูลที่ศึกษามาออกแบบเครื่องมือและแบบสอบถามที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4.1.3 นำเครื่องมือที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเที่ยงตรง และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ

4.1.4 นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index: IOC)

4.1.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.8 - 1.0 และปรับปรุงเครื่องมือให้เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

4.1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.287 - 0.878 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.891

4.1.7 จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม พ.ศ. 2567 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 310 คน

5.1.2 ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม Link แบบสอบถามผ่าน Google Form เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมาทั้งสิ้น จำนวน 310 ฉบับ

5.1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถามจาก Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 หลังจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD

7.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

(n=310)

ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมศักยภาพ	4.45	0.34	มาก	3
2. การทำงานเป็นทีม	4.52	0.44	มากที่สุด	1
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.46	0.44	มาก	2
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.48	0.43	มาก	4
รวม	4.48	0.37	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการส่งเสริมศักยภาพ ($\bar{X}$ = 4.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.48) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แสดงผลดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

(n=310)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความสำนึกในหน้าที่	4.62	0.34	มากที่สุด	4
2. การให้ความช่วยเหลือ	4.56	0.34	มากที่สุด	5

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
3. การให้ความร่วมมือ	4.65	0.35	มากที่สุด	2
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.68	0.32	มากที่สุด	1
5. ความอดทนอดกลั้น	4.64	0.37	มากที่สุด	3
รวม	4.63	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.68) รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.65) รองลงมาคือ ด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}$ = 4.64) และด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}$ = 4.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}$ = 4.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แสดงดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู

(n=310)

ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	0.406**	0.327**	0.319**	0.340**	0.487**	0.461**
X_2	0.354**	0.318**	0.403**	0.319**	0.481**	0.460**
X_3	0.412**	0.324**	0.517**	0.406**	0.519**	0.534**
X_4	0.418**	0.270**	0.491**	0.378**	0.551**	0.518**
X_{tot}	0.446**	0.347**	0.492**	0.406**	0.573**	0.556**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 จากตาราง 17 พบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู (Y_i) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = 0.556**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i) มีความสัมพันธ์กับความอดทนอดกลั้นมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (r_{XY} = 0.573**) รองลงมา

คือ ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{XY}=0.492^{**}$)

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารพึงมี ทำให้ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี และบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีร่วมกัน ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคินลอว์ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมขวัญ จ้านสกุล(2562) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ฤทธนพร จันทวงศ์ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านให้การยอมรับ ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการให้ความรู้ และสารสนเทศ ด้านให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศตามลำดับ

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นพฤติกรรมเชิงบวก พฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความยินดีและเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน สอดคล้องกับแนวคิดของ ของ Brief และ Motowidlo (1986 as cited in Organ, 1988) ได้กล่าวถึง ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก (Prosocial Behavior) ทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดีและคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gregory, James and Neville (2002) พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพร ทองชะโชค (2565) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้

ขององค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ขณะที่ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับสูง

3. ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีโอกาสปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปันอย่างสบายใจ ผู้บริหารและครูร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร หลีกเลี่ยงการแสดงออกทางคำพูดและลักษณะท่าทาง ที่จะทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งกันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตมณี มาสาซ้าย(2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ จ้านสกุล(2562) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับปานกลาง เป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาพฤติกรรมในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีโอกาสปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปันอย่างสบายใจ ผู้บริหารและครูร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร หลีกเลี่ยงการแสดงออกทางคำพูดและลักษณะท่าทาง ที่จะทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งกันในองค์กร

1.2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับต่ำ เป็นด้านที่มีค่าน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อรับฟังความคิดเห็น แจ้งข้อมูลข่าวสารจากครูและผู้บริหาร ให้ความช่วยเหลือครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ถ่ายทอด เผยแพร่นวัตกรรม ที่เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งภายในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ คือการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ภายใต้การแสดงความเห็นเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เปิดให้แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ผลการปฏิบัติงาน ประเมินผล เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกที่ดีตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ

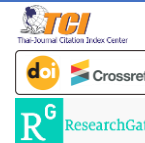
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบเสริมอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเสริมอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพร จันทวงศ์. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 21(2), 79–88.
- จรรยาพร ศรีชะภา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้. *วารสารบริหารการศึกษา*, 18(1), 45–58.
- เฉลิมขวัญ จ้านสกุล. (2559). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ธีรพร ทองชะโชค. (2565). อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการการจัดการศึกษา*, 13(2), 113–124.
- รัตตมณี มาสาซ้าย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3), 1157–1171.
- Breeding, M. (2008). Empowering leadership: Leading to transform organizations. *Journal of Leadership Studies*, 2(2), 45–54.



- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Gregory, M., James, A., & Neville, K. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: A study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 287–297.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Gower Publishing, Ltd.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Ritrod, P. (2013). Empowerment-based basic educational institution administration model. *Journal of Education Naresuan University*, 15(1), 60-69.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues*, 9(2), 216–229.

