

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EXERCISE OF POWER
BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION

ทัตดาว บุตรดาพงษ์¹, รัตนา กาญจนพันธุ์²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Thaddao Butdaphong¹, Ratana Karnjanapun²

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail : 6712470006@rumail.ru.ac.th¹, arjanratana@gmail.com²

(Received : February 4, 2026; Edit : February 23, 2026; accepted : February 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,201 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านอำนาจในการให้รางวัล (2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.815$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้พลังอำนาจ, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research is (1) study the exercise of power by school administrators, (2) study school effectiveness, and (3) examine the relationship between the exercise of power by school administrators and school effectiveness under the Bangkok Metropolitan Administration. The population consisted of 14,201 civil servant teachers from 437 schools under the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2024. The sample group consisted of 370 government teachers working in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire designed to explore the relationship between the exercise of power by school administrators and school effectiveness. The content validity index ranged from 0.60 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.98. Data were analyzed using statistical software to calculate percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows: (1) The overall exercise of power by school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level. When considering each aspect, all were also at a high level. The aspect with the highest mean score was legitimate power (power from rules, regulations, laws, and official authority), while the aspect with the lowest mean score was reward power. (2) The overall school effectiveness under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level. When considering each dimension, the development of students' positive attitudes and dispositions had the highest mean score, whereas problem-solving within the school had the lowest mean score. (3) The relationship between the use of power by school administrators and the effectiveness of schools in Bangkok was high overall ($r_{xy}=0.815$) and statistically significant at the .01 level.

Keywords : Exercise of power, School effectiveness, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลายมิติ อาทิเช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน การเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็น “การศึกษา” จึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวในการดำรงชีวิต และในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้สังคมและประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของโลก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กล่าวถึงบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีความท้าทายด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอดจากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด และประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับกาปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องอาศัยหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ชุมชน และผู้ปกครอง

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในการพัฒนาชาติ โดยกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาทั่วประเทศ มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเท่าเทียม โดยแผนการศึกษาแห่งชาตินี้มีวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษานับเป็นกลไกหลักในการจัดการศึกษาเพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติ โดยมีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญแก่เยาวชน การขับเคลื่อนเป้าหมายเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งนอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาแล้ว จะต้องมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีคุณภาพ การที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา การขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

จากการพิจารณาสภาวะการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีประเด็นสำคัญที่เป็น “ช่องว่าง (Gap)” ระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในมุมมองของครูผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่าโรงเรียนในสังกัด กทม. จะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและนโยบายที่ชัดเจน แต่ประสิทธิผลของสถานศึกษาในบางมิติยังคงไม่บรรลุขีดสุด โดยเฉพาะมิติของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการขับเคลื่อนนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญกับบริบทของสังคมเมืองที่มีความซับซ้อน ครูส่วนใหญ่สะท้อนภาพให้เห็นว่า ประสิทธิภาพที่ยังเป็นปัญหานั้นมักเกิดจากข้อจำกัดด้านความคล่องตัวในเชิงระบบ การรับสนองนโยบายที่หลากหลายจนขาดการลำดับความสำคัญ และความรู้สึกลังเลถึงความไม่สอดคล้องระหว่างภาระงานส่วนหน้ากับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งช่องว่างเหล่านี้เองที่เป็นตัวกระตุ้นให้การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้า ด้วยเหตุนี้ “พลังอำนาจของผู้บริหาร” จึงถูกมองว่าเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญและเป็นกุญแจหลักในการปิดช่องว่างดังกล่าว

ในกระบวนการบริหารสถานศึกษานั้น บทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางวางแผน และตัดสินใจในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หนึ่งในเครื่องมือที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารคือ “การใช้พลังอำนาจ” ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นหรืออีกกลุ่มหนึ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่บุคคลนั้นต้องการ อีกทั้งยังบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม (ณิธิดา โกรทินธาคม, 2560) และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่ม การใช้อำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการและค่านิยมของผู้อื่นได้ ถ้าปราศจากการใช้อำนาจแล้วองค์การจะขาดระเบียบ (วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564)

และเฟรนช์และเรเวน (French and Raven) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการใช้อำนาจมี 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอม

ปฏิบัติตาม 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มาจากทักษะ ความรู้ ภูมิปัญญาและความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคล โดยผู้บริหารจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถควบคุม สั่งการ จูงใจ และส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบพลังอำนาจที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารจัดการที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา และใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้พลังอำนาจอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

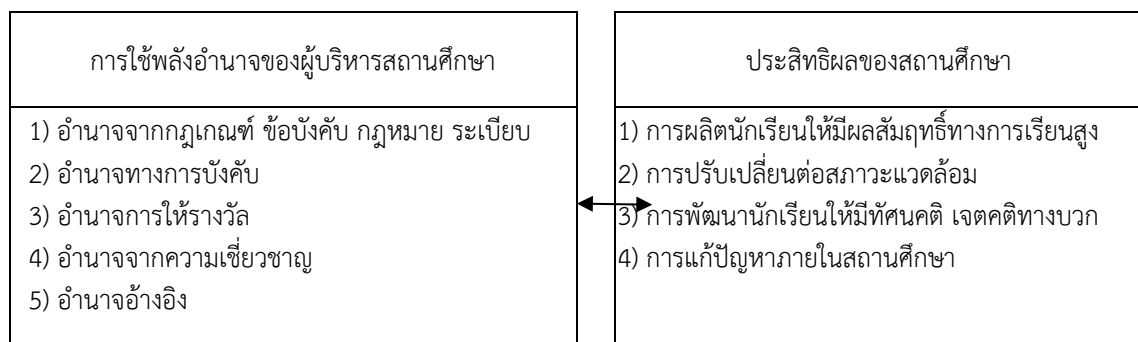
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556), อมรัตน์ กิจธิคุณ (2557), ณิดา โกรทินธาคม (2560), ลดาวัลย์ หมั่นชยุตา (2560), ครรชิต ชำนิประโคน (2560), ประชุมพร บุญมา (2561), ดิลก คำคูเมือง (2562), ปิยวรรณ งามสง่า (2564), วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564), วิรินทร์ดา เสือจอย (2564), ณัฐชนน คองอยู่ (2565), ขวัญภา อุนทกานต์ (2566), Donna M Randall. (2012), Ambreen Mushtaq et al. (2014) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ 2) อำนาจทางการบังคับ 3) อำนาจการให้รางวัล 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจอ้างอิง

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559), พนพร รัตนประสบ (2560), ศุภกร บุญอินทร์ (2561), สาวิตรี บุญนุกูล (2562), จุฑามาศ ดีแป้น (2563), วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563), วรณภา ไทยประยูร (2564), ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564), อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564), ภาคิน รูปเหมาะ (2565), Fernando Martínez-Abad. (2019), Jesús García-Jiménez, Juan-Jesús Torres-Gordillo, Javier Rodríguez-Santero (2022) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม 3) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 14,201 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, 2018) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. เครื่องมือที่พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.240 - 0.910 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังสำนักงานเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขต และรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่า

ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ ซึ่งมีตัวแปร ได้แก่ 1) อำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ 2) อำนาจทางการบังคับ 3) อำนาจการให้รางวัล 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจอ้างอิง ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแปร ได้แก่ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม 3) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

(n = 370)

การใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. อำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ	4.39	0.471	มาก	1
2. อำนาจทางการบังคับ	4.36	0.502	มาก	2
3. อำนาจในการให้รางวัล	4.33	0.530	มาก	5
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4.34	0.537	มาก	4
5. อำนาจอ้างอิง	4.36	0.554	มาก	3
รวม	4.36	0.436	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านอำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ ($\bar{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ ด้านอำนาจทางการบังคับ ($\bar{X}$ = 4.36) และด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X}$ = 4.36) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 4.34) และอำนาจในการให้รางวัล ($\bar{X}$ = 4.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน (n = 370)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.44	0.500	มาก	2
2. การปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม	4.42	0.519	มาก	3
3. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก	4.51	0.525	มากที่สุด	1
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.39	0.521	มาก	4
รวม	4.44	0.483	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมา คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$ = 4.44) ด้านการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.42) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.39)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

(n = 370)

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
X_1	0.709**	0.717**	0.673**	0.733**	0.756**
X_2	0.744**	0.752**	0.691**	0.736**	0.781**
X_3	0.692**	0.781**	0.623**	0.648**	0.716**
X_4	0.719**	0.761**	0.663**	0.724**	0.766**
X_5	0.683**	0.723**	0.614**	0.674**	0.719**
X_t	0.774**	0.802**	0.711**	0.766**	0.815**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_t) อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.815**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม (Y_2) มากที่สุดอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.802**) รองลงมา คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.774**) และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.766**) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก (Y_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.711**)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านอำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ 2) ด้านอำนาจในการบังคับ 3) ด้านอำนาจอ้างอิง 4) ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) ด้านอำนาจในการให้รางวัล ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลหรือชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ ค่านิยม หรือจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับทิศทางที่ต้องการ ทั้งในรูปแบบทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ หิมนชยุตา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิลก คำคูเมือง (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก 2) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ด้านการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม 4) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นທີ່ประจักษ์ในสังคม มีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถาบันอื่น มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและนอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ ดีแป้น (2563) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภกร บุญอินทร์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำให้สามารถใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แบนนิรมิต (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌินดา โกรทินธาคม (2560) ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพร อะทะวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านอำนาจในการให้รางวัล ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับรางวัลที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้น การให้รางวัลทางจิตวิทยาและสังคม เช่น การยกย่องชมเชยในที่สาธารณะเมื่อครูทำผลงานได้ดี การมอบเกียรติบัตรเพื่อเชิดชูเกียรติ หรือการให้โอกาสในการแสดงศักยภาพทางวิชาการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารโดยเน้น การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมสะท้อนปัญหา ระดมความคิดเห็น และตัดสินใจหาทางออกร่วมกัน แทนการสั่งการจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว ควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่แท้จริง พร้อมทั้งวางระบบการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุด รวดเร็ว และลดความขัดแย้งภายในองค์กร

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครควรมีหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารในเรื่องการใช้ "พลังอำนาจเชิงบวก" (Soft Power) มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างประสิทธิผลที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล โดยควร "บูรณาการการใช้อำนาจ" ทั้ง 5 ด้านอย่างสมดุล แม้จะต้องใช้อำนาจตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเพื่อรักษามาตรฐานการทำงาน แต่ควรเน้นการสร้างศรัทธาผ่าน อำนาจอ้างอิง (การเป็นแบบอย่างที่ดี) และ อำนาจความเชี่ยวชาญ (ความเป็นผู้นำทางวิชาการ) ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อโน้มน้าวใจให้ครูเกิดความยอมรับนับถือและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจในการให้รางวัลมีค่าน้อยที่สุด

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของครู กับการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา เนื่องจากผลการศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าน้อยที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพร พรงาม. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ขวัญณา อุนหกันต์. (2566). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตาม หลักกวันตภาพของสถานศึกษา มัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ครุชิต ขำนิประโคน. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยองเขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). **ใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ณิศา โกรทินธาคม. (2560). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). **ใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดิลก คำคูเมือง. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ปิยภัทร เสงาวรรณ และ ปทุมพร เปี้ยนอม. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. วารสารครุ ศาสตร์, 52(1)
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). **ใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคนิ รูปเหมาะ. (2565). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลดาวลีย์ หมื่นขยุดา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วนิดา คงมั่น. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิบูลธ นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษนนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรินทร์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานวิชาชีพครู ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ศุภกร บุญอินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวตรี บุญนุกูล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักการศึกษา. (2567). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สำนัก การศึกษา
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566– 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรัตน์ กิจธิคุณ. (2557). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูสถานศึกษาโสตศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อัคราพร อะทะวงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- Ambreen Mushtaq et al. (2014). Leadership Powers and Career Contentment Climate. The journal of Applied Christian leadership, 28.
- Donna M. Randall. (2022). Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate. Journal of Applied Christian Leadership: Vol. 6: No. 1, 28-35.
- Fernando Martínez-Abad. (2019). Identification of Factors Associated With School Effectiveness With Data Mining Techniques: Testing a New Approach, 13. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and
- Jesús García-Jiménez, Juan-Jesús Torres-Gordillo, Javier Rodríguez-Santero. (2022). Factors Associated with School Effectiveness: Detection of High- and Low-Efficiency Schools through Hierarchical Linear Models, 18. management sciences 4, 290.
- Reza Tabarsa, Zynalabedin Fallah and Gholamreza Golbini. (2013). The relationship between power administrators and physical education teachers' creativity. European Journal of Experimental Biology, 6.
- Ford, R.C. Amanti.B.R. and Heaton,C.P., Organization Theory : A Integrative Approach, (New York: Harper & Row Pulishers, 1988), 56.
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Education administration: Theory research and practice, 379.