



การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

นิกร สุริโย

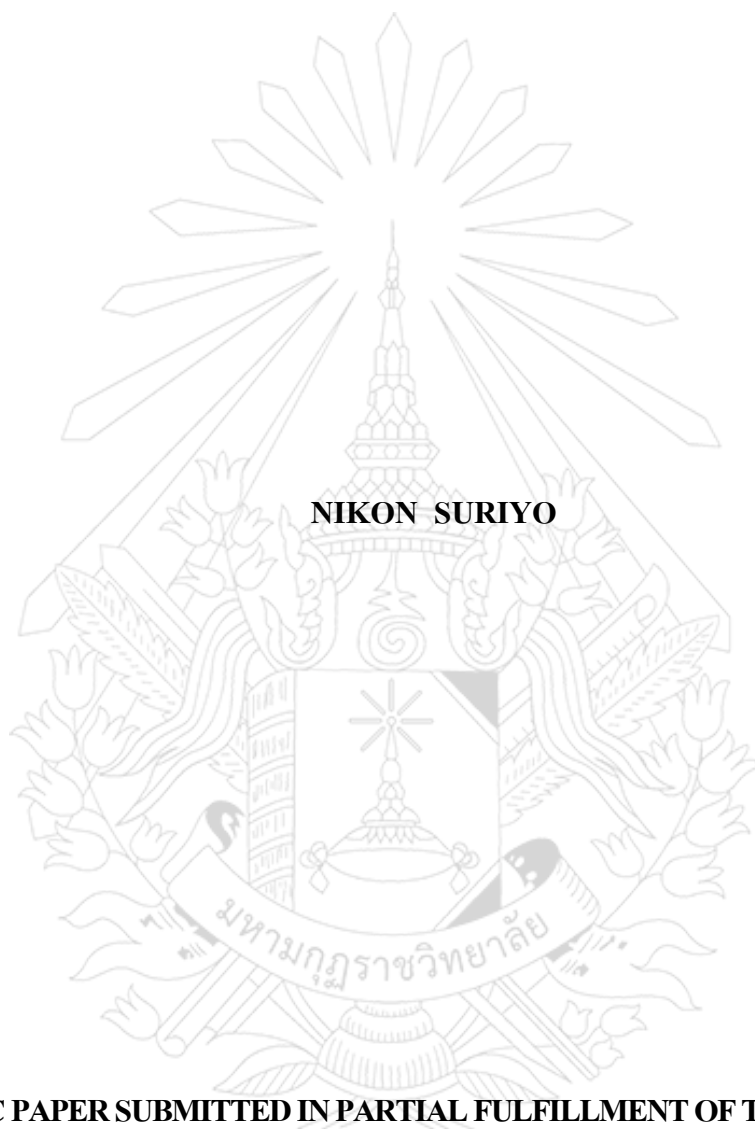
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2557

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2557

**THE EMPOWERMENT OF BASIC EDUCATIONAL INSTITUTES
ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**



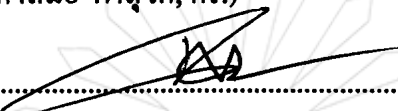
NIKON SURIYO

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2557 (2014)**

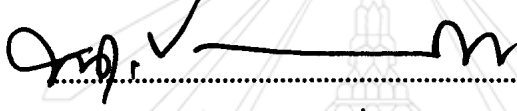
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ของ นายนิกร สุริโย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(พระมหาสมชัย ผาสุโก, คร.)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.จรรุญ บุญธรรม)

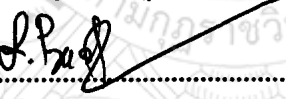
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


.....ประธาน
(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, คร.)

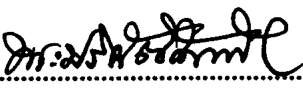

.....กรรมการ
(พระมหาสมชัย ผาสุโก, คร.)


.....กรรมการ
(ดร.จรรุญ บุญธรรม)


.....กรรมการ
(ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์)


.....กรรมการ
(ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระปริยัติสารเวที, คร.)

วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

| | |
|----------------------|---|
| หัวข้อสารนิพนธ์ | : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 |
| ชื่อนักศึกษา | : นิกธ สุริโย |
| สาขาวิชา | : การบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | : พระมหาสมัย ผาสุก, ดร. |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | : ดร.จรรยา บุญธรรม |
| ปีการศึกษา | : 2557 |

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคคลากรและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 335 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcic and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 รายด้านทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล รองลงมาคือ ด้านอำนาจข่าวสาร ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และ ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ รายด้านทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัลและด้านอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอำนาจ

ความเชี่ยวชาญและด้านอำนาจข่าวสาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนอำนาจบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิงและ
ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



Thematic Title : **The Empowerment of Basic Educational Institutes
Administrators under Chaiphum Primary Educational Service
Area Office 2**

Student's Name : **Nikon Suriyo**

Department : **Educational Administration**

Advisor : **Phramaha Samai Phasukko (Dr.)**

Co – Advisor : **Dr. Charoon Boontham**

Academic Year : **B.E. 2557 (2014)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of empowerment of basic educational institutes administrators under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2 and to compare the level of empowerment of basic educational institutes administrators classified by personnel status and school size. The sampling unit used in this research was administrators and teachers under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2, altogether 335. The sampling unit was randomized using table Krejcie and Morgan. The tool used in this research to collect data was questionnaire with reliability value at 0.88. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), F-test (One way ANOVA).

The results of the research were as follows:

The level of empowerment of basic educational institute administrators under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2 was in high level in every aspect. The aspect with highest level of empowerment was the aspect of awarding, followed by the aspect of information and the aspect with lowest level of power was the aspect of mastery, the comparison on the level of empowerment of basic educational institutes administrators classified by personnel status showed no significant difference in every but the comparison classified by sizes of schools showed that the difference was statistically significant at 0.05 in the aspect of awarding and

aspect of law. However, it showed no significant difference in the aspect of mastery and aspect of information. As for aspect of governing, aspect of referencing, and aspect of contacting, these were statistically different at level of 0.01.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความอนุเคราะห์และเมตตาอย่างยิ่งของท่าน อาจารย์ พระมหาสมัย ภาสุโก,ดร. อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ ดร.จรรณ บุญธรรม อาจารย์ที่ปริกษา ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การ ศึกษาวิจัยเป็นการค้นคว้าที่สมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน และคณาจารย์ผู้ ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง แบบสอบถาม ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ ตอบแบบสอบถามและ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณ นายเคน สุริโย นางอ่อนตา สุริโย และเพื่อน ๆ พี่ ๆ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รุ่นที่ 5 ทุกท่าน ที่ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนมาโดยตลอด จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศ เพื่อบูชาพระคุณของ บิดา มารดาและบูรพาจารย์ ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าได้ด้วยดี

นิกร สุริโย

สารบัญ

| | หน้า |
|--|----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 4 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย | 4 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย | 4 |
| 1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | 5 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 7 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา | 8 |
| 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 12 |
| 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา | 18 |
| 2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 26 |
| 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา | 41 |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 47 |
| 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย | 57 |

| | |
|---|------------|
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 58 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 58 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 59 |
| 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | 60 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 61 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 62 |
| 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 62 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 64 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 64 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม | 65 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 66 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 86 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 86 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 91 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 102 |
| บรรณานุกรม | 105 |
| ภาคผนวก | 109 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม | 110 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 116 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นศูนย์วิทยุตรวจสอบเครื่องมือวิจัย | 118 |
| ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม | 122 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล | 127 |
| ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์เชิงแอลฟา | 129 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--------------|--|
| ตารางที่ 3.1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 59 |
| ตารางที่ 3.2 | แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายด้าน 61 |
| ตารางที่ 4.1 | แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา 66 |
| ตารางที่ 4.2 | ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล 67 |
| ตารางที่ 4.3 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การให้รางวัล จำแนกตามสถานภาพ 68 |
| ตารางที่ 4.4 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การให้รางวัล จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา 68 |
| ตารางที่ 4.5 | ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 69 |
| ตารางที่ 4.6 | ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ 70 |
| ตารางที่ 4.7 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การบังคับ จำแนกตามสถานภาพ 71 |
| ตารางที่ 4.8 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การบังคับจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 71 |

| | | |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.9 | ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา | 72 |
| ตารางที่ 4.10 | ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย | 73 |
| ตารางที่ 4.11 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตาม กฎหมายจำแนกตามสถานภาพ | 73 |
| ตารางที่ 4.12 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านอำนาจตามกฎหมายจำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 74 |
| ตารางที่ 4.13 | ผลการทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 75 |
| ตารางที่ 4.14 | ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง | 76 |
| ตารางที่ 4.15 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามสถานภาพ | 77 |
| ตารางที่ 4.16 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 77 |
| ตารางที่ 4.17 | ผลการทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 78 |
| ตารางที่ 4.18 | ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | 79 |

| | | |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.19 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญจำแนกตามสถานภาพ | 80 |
| ตารางที่ 4.20 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 80 |
| ตารางที่ 4.21 | ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ ข่าวสาร | 81 |
| ตารางที่ 4.22 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ ข่าวสาร จำแนกตามสถานภาพ | 82 |
| ตารางที่ 4.23 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ ข่าวสาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 82 |
| ตารางที่ 4.24 | ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อ เชื่อมโยง | 83 |
| ตารางที่ 4.25 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การติดต่อ เชื่อมโยง จำแนกตามสถานภาพ | 84 |
| ตารางที่ 4.26 | ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การติดต่อเชื่อมโยง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 84 |
| ตารางที่ 4.27 | ผลการทดสอบรายคู่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ การติดต่อเชื่อมโยง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา | 85 |

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ มากมายและอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดสังคมหลายรูปแบบขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมสภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดการเรียกร้องการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นแบบแผนในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศอย่างยั่งยืน เป้าหมายของการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างสรรคสังคมให้มีเอกลักษณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมและมุ่งสร้างผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่สังคมแห่งพัฒนาที่ยั่งยืน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545¹ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข¹

การพัฒนาการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ มียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ค้นหาศักยภาพผู้เรียนและพัฒนาให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัด เชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบการศึกษา ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ทักษะพื้นฐานพร้อมต่อการประกอบอาชีพ รวมทั้งชี้แนะแนวทางการเข้าสู่อาชีพเพิ่มความรู้เรื่องทักษะชีวิตทักษะพื้นฐาน วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนทุกรูปแบบ สร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และ

¹กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), หน้า 10.

เทคโนโลยีที่เน้นการปฏิบัติจริงตั้งแต่ชั้นปฐมวัย ให้ผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และผู้รู้ด้านภูมิปัญญาไทยมีส่วนร่วมถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมโดยให้ความสำคัญกับฐานทางด้านเทคโนโลยีที่พึ่งพาตนเอง นำภูมิปัญญาไทยผสมผสานกับเทคโนโลยีรวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้อย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลของชุมชน และที่ปรึกษาทางวิชาการของชุมชน ทำการวิจัยร่วมกับชุมชน ถอดรหัสความรู้ ภูมิปัญญาที่อยู่ในตัวคนให้เป็นความรู้ที่เป็นเผยแพร่ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ชุมชนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งสร้างศักยภาพชุมชนให้สามารถจัดการความรู้ชุมชน²

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทำหน้าที่ด้านการให้บริการทางการศึกษาสมาชิกในสังคม ภารกิจหลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนและผลผลิตที่ได้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีและคุณธรรมของผู้บริหารตลอดจนต้องมีพฤติกรรมการใช้อำนาจในการบริหารงานที่เหมาะสม การบริหารงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับแคนเทอร์ (Kanter) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะโดยทั่วไปแล้วอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิต องค์กรและบทบาทในการบริหารหรือการจัดการ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้ที่บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม อำนาจกับผู้บริหารเป็นสิ่งคู่กันผู้บริหารจะเป็นผู้นำได้ต้องมีอำนาจ³

²สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (อค์สำเนา), หน้า 67.

³แคนเทอร์ (Kanter) , อังโน เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี, การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 2.

ในบางครั้งผู้บริหารใช้อำนาจอย่างขาดความชอบธรรมอ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือมีการใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารบางคนใช้อิทธิพลในทางลบ เช่นการพิจารณาความดีความชอบประจำปี คำนิ่งถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตน ไม่ยึดหลักผลประโยชน์ขององค์กรและหลักความยุติธรรม พฤติกรรมลักษณะนี้ของผู้บริหารก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อขวัญและกำลังใจไม่ดีแตกแยกความสามัคคีมีการลา ขาด การมาทำงานสายผิดปกติ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรหนึ่งที่ตั้งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษา และเป็นอีกองค์กรหนึ่งเหมือนกันที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นการใช้ อำนาจของผู้บริหารเช่นกัน เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากมาย ซึ่งใน โรงเรียนประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหา ความแตกต่างระหว่าง บุคคลนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการใช้กฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติ ทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ความขัดแย้งจากการพิจารณาความดีความชอบ หรือวิธีการใน การทำงาน เป็นต้น ดังนั้นจากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เน้นให้ผู้บริหาร ได้ใช้ทักษะในการใช้อำนาจในสถานศึกษา เพื่อที่จะให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารใน โรงเรียนอยู่ในระดับที่สมดุล โรงเรียนจึงจะพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาการใช้ อำนาจตลอดทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ไข ปัญหาอย่างรอบคอบ เห็นความสำคัญและรู้จักการใช้ อำนาจในการบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง พัฒนา เป็นผู้ที่ใช้อำนาจเพียงพอสามารถมีอิทธิพลที่จะทำให้สถานศึกษามี ความก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ⁴

เหตุดังกล่าวผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการบริหาร ในการที่จะผสมผสานเพื่อ บริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมชี้แนะ บำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง

ด้วยความตระหนักในความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

⁴สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, รายงานการประชุมผู้บริหาร โรงเรียน, วันที่สืบค้น 20 ธันวาคม 2555, สืบค้นจาก www.chaiyaphum2.go.th.

ชัยภูมิ เขต 2 เพื่อทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดให้ประสบผลสำเร็จอันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร และ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัยของ รัชฎากร มีมาก ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้านแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ชัยชาญ ศรีสังข์ มีการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้านจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการวิจัยนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้านคืออำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญอำนาจข่าวสารและ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เมื่อจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 2,577 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา

1.1 สถานภาพ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครูผู้สอน

1.2 ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน

- 2.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล
- 2.2 ด้านอำนาจบังคับ
- 2.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย
- 2.4 ด้านอำนาจอ้างอิง
- 2.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
- 2.6 ด้านอำนาจข่าวสาร
- 2.7 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ตำบลผักปัง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 330 โรงเรียน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

อำนาจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลในการควบคุมหรือชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมในด้านความคิดเห็น ทศนคติ เป้าหมาย ความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลอื่นให้
เป็นไปในทิศทางใดทางหนึ่ง อำนาจใช้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายอาจจะทางตรงหรือ
ทางอ้อม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา
แสดงออกตามคุณลักษณะของการใช้อำนาจต่าง ๆ ในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการ
บริหารด้วยการชักจูงครุให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ โดยทางตรงและทางอ้อม

อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือ
กำลังใจในโอกาสการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ
สวัสดิการในการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการยกย่อง สรรเสริญและ
ชมเชย

อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากร ความเกรงกลัว การ
ลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมรับปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยและการขู่
บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติ จะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี

อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจในรูปการใช้กฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรแก่การปฏิบัติตาม

อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูดการแต่งกายมีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและความมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรัก และศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่

อำนาจข่าวสารข้อมูล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารและข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลในสถานะแวดล้อมของงานในเรื่องต่างๆ ไปอย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลได้เป็นอย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ หรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์การสามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากพลังอำนาจพึ่งพา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เปิดทำการสอนระดับอนุบาลและประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121- 300 คน

ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

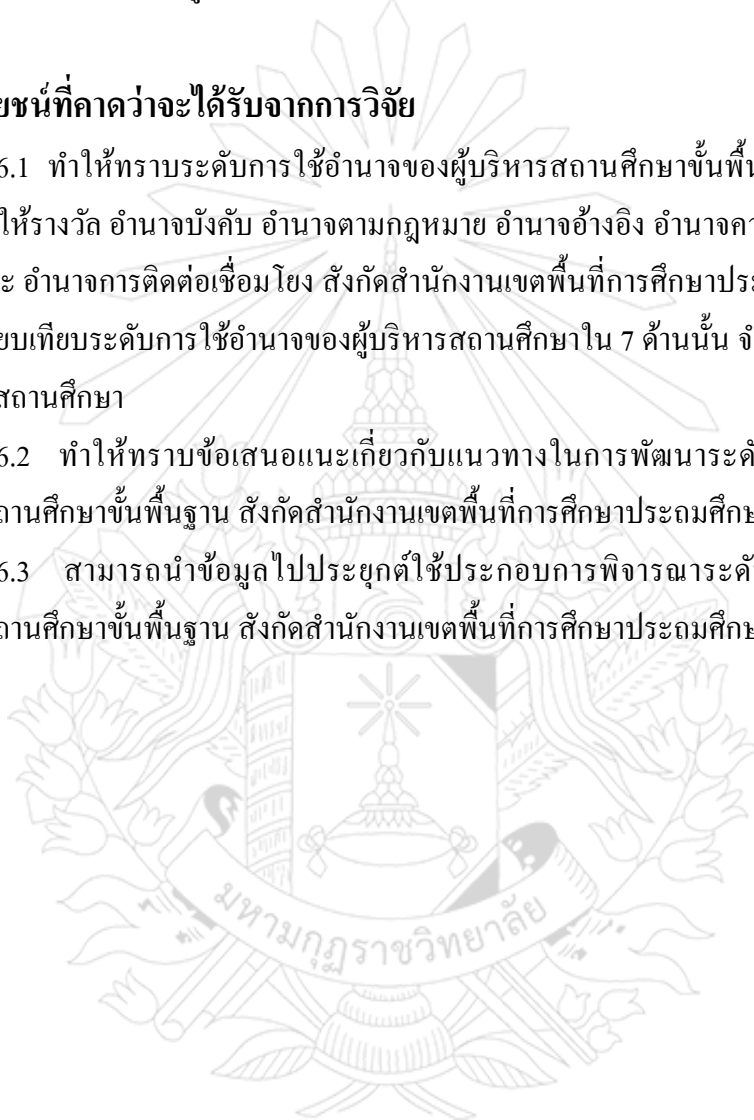
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประกาศขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2553 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอกอนสาร อำเภอบ้านแท่น อำเภอภูเขียว อำเภอแก้งคร้อ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสารและ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้านนั้น จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

1.6.2 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.6.3 สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารโดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนใน การปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร คือ ในการบริหารจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อ ๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดไว้ให้ตามหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Science management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตหน้าที่ตามขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน นักบริหาร นักวิชาการ ตลอดจนนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

1.1 กระบวนการบริหารตามแนวของเดมมิ่ง PDCA ดังนี้ คือ

- 1.1.1 การวางแผน (Plan-P)
- 1.2.2 การปฏิบัติตามแผน (Do-D)
- 1.2.3 การตรวจสอบ (Check-C)
- 1.2.4 การปฏิบัติ (Action-A)

กระบวนการบริหารทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุด ซึ่งเขียนได้ว่า (Plan-Do-Check-Act) PDCA ซึ่งเหมือนกับวงจรอันหนึ่งเรียกว่า วงจรเดมมิ่ง (The demming cycle)

วงจรหรือวงล้อ (PDCA) เป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในการติดตามพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย

วงจรเดมมิ่ง หรือ PDCA เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งจะนำมาใช้ได้อย่างดีในการควบคุมคุณภาพหรือการบริหารคุณภาพ¹

1.2 กระบวนการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral science) ของเวเบอร์ อธิบายการบริหารงานขององค์กรในรูปแบบอุดมคติว่าองค์ประกอบของการบริหารระบบราชการจะต้องมีลักษณะสำคัญดังนี้

1.2.1 องค์กรกำหนดสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน (Hierarchy) ผู้มีอำนาจสูงสุดตั้งการผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.2 องค์กรกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ (Authoirty) แต่ละคนในองค์กรจะมีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2.3 มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Rules and regulations) เพื่อกำหนดวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

1.2.4 มีการแบ่งงานกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Devision of work) ทำให้เกิดการบรรจบบุคลากรเฉพาะด้าน และเกิดการรวมกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน

1.2.5 มีระบบการจูงใจการทำงาน โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน

1.2.6 มีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างเป็นทางการ ไม่มีการติดต่อกันเป็นส่วนตัวหรือข้ามสายงานการบังคับบัญชา

1.2.7 ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาทั้งนี้อาศัยกรอบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร²

1.3 กระบวนการบริหารของฟายอล (Fayol) อ้างถึงในสุพจน์ พันธุ์ชูเพชร นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสเป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ โดยได้อธิบายกระบวนการบริหารงานประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารไว้ 5 ประการคือ

1.3.1 วางแผน (To plan) หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า

¹สมเดช สีแสง, คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (ชัยนาท : อมรการพิมพ์, 2544), หน้า 198-199.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 200.

1.3.2 จัดหน่วยงาน (To organize) หมายถึง การรวบรวมเครื่องมือ วัสดุและกำลังงาน

1.3.3 บังคับบัญชา (To command) หมายถึง การสั่งงาน ควบคุม บังคับบัญชาให้บุคคล ปฏิบัติงานตามหน้าที่

1.3.4 ประสานงาน (To coordinate) หมายถึง ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ ดำเนินไปตามเป้าหมาย

1.3.5 ควบคุม (To control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์

1.4 กระบวนการบริหารของทีเกรก (T.Gregg) อ้างถึงใน สุพจน์ พันธุ์เพชร รายการ กระบวนการตามความเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่ได้แยกไว้ถึง 35 รายการ แล้วนำมาวิเคราะห์ และประมวลกระบวนการบริหารใหม่ โดยแบ่งกระบวนการบริหารได้ 7 ประการ คือ

1.4.1 การตัดสินใจสั่งการ (Decision making) ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงาน

1.4.2 การวางแผน (Planning) มีความสำคัญต่อการบริหารทุกประการถ้าขาดการวางแผน กิจกรรมนั้น จะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3 การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกระทำให้เกิดความมีระเบียบในการปฏิบัติงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

1.4.4 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่ง คำอธิบาย ฯลฯ จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่งซึ่งจะต้องชัดเจนได้ใจความก่อให้เกิด ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4.5 การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน (Influencing) ในหน่วยงานทุกชนิด จำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยการปฏิบัติ ตามคำสั่งรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติอย่างเต็มที่

1.4.6 การประสานงาน (Coordinating) เป็นความความร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือ หน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์กันช่วยเหลือกันในด้านบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ

³สุพจน์ พันธุ์เพชร, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัด”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2538, หน้า 75.

1.4.7 การประเมินผล (Evaluation) คือการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย⁴

นิพนธ์ กินาวงศ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้ การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อให้คนกลุ่มหนึ่งได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คนกลุ่มหนึ่งเป็นตัวแทนดำเนินกิจกรรม

การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนในกาให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนโดยทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียนและประชาชนทั่วไป

การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยวิธีการจัดองค์การ การสั่งการ และการอำนวยการตามนโยบายของรัฐ

การบริหารการศึกษา หมายถึง การนำ การควบคุมระบบ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลมีลักษณะที่ดีตรงตามความต้องการของสังคมโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ และเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน⁵

สุวรรณ ววรรณโกวิท ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในทุกด้าน เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีในทุกๆ ด้าน⁶

พันธ์ทิพย์ ทองอร่าม ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ว่าการบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่และเหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้เข้าใจและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม⁷

⁴เรื่องเดียวกัน.

⁵นิพนธ์ กินาวงศ์, **หลักการบริหารการศึกษา**, อ่างแล้ว, หน้า 45.

⁶สุวรรณ ววรรณโกวิท, “บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาสภามหาวิทยาลัยราชบุรี 1”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2545, หน้า 20.

⁷พันธ์ทิพย์ ทองอร่าม, “ การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารสถาบันราชภัฏในอนาคต : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏสุรินทร์ ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสุรินทร์), 2546, หน้า 12.

หวน พันธุ์พันธ์ สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี⁸

บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด สรุปความหมายของการบริหารการศึกษา เป็น กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนา องค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและ เป็นคนดีของสังคม ตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ⁹

สรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล หากมีการนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการแล้ว ย่อมจะเป็นปัจจัยให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเยาวชน และบุคคลในสังคมให้เจริญงอกงามใน ทุก ๆ ด้าน รวมทั้งให้มีคุณธรรมและความเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการวิจัยแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 กำหนดว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึง ปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการ วิจัยขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัด ให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษาได้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษาในระบบหรือการศึกษาตาม อรรถาศัย

⁸หวน พันธุ์พันธ์, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*, อ่างแล้ว , หน้า 6.

⁹บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด, *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2552), หน้า 12.

3. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย

4. การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา¹⁰

การบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดการเรียนรู้

2. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาสถานศึกษาไว้ในธรรมนูญสถานศึกษาที่มีแผนงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 ที่ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษา

3. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา

4. บริหารจัดการให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูมีเสรีภาพในการคิดพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำการศึกษาในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีม สนีกกำลังระหว่างกลุ่มวิชาเพื่อพัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานหลักสูตร

5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถใช้โลกเป็นห้องเรียน

6. จัดให้มีระบบนิเทศภายใน ช่วยเหลือครูในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง¹¹

การบริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของฝ่ายบริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพ

¹⁰สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, อ่างแล้ว, หน้า 7.

¹¹กระทรวงศึกษาธิการ, รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), หน้า 20.

มากยิ่งขึ้น และบทบาทการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ มีดังนี้

1. จัดครูและอาจารย์เข้ารับฝึกหัดอบรมในหมวดวิชาต่างๆ โดยจัดให้สอนตามความถนัดความรู้ และประสบการณ์ของครู ให้การสนับสนุนเป็นที่ปรึกษาและพัฒนาครู

2. ดูแล ส่งเสริมให้มีสื่อสำหรับการศึกษาค้นคว้าที่ดี และมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการใช้ในการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่เน้นการผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

3. จัดและส่งเสริมให้สถานศึกษามีห้องสมุดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความสะอาด สงบ ร่มรื่น ดูแล ส่งเสริมให้มีห้องเรียนที่เพียงพอ และเหมาะสมที่จะให้นักเรียน นักศึกษาทำกิจกรรมต่างๆที่จำเป็น

4. ดูแล ส่งเสริมให้ครู อาจารย์สามารถให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับสภาพปัญหา สภาพร่างกาย สติปัญญาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนแต่ละกลุ่มโดยจัดให้มีจำนวนผู้เรียนของแต่ละห้องเรียนไม่มากเกินไปจนทำให้ครูดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นผู้ให้ความรู้ในเรื่องที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ครูมีชั่วโมงการสอนตลอดจนการอบรมดูแลปกครองผู้เรียนให้พอเหมาะ ไม่ให้มากเกินไปจนทำให้การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ

6. ติดตามการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และผลที่เกิดขึ้น โดยสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาครู อาจารย์ พัฒนาการเรียน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการวัดการประเมินผลเพิ่มเติม

7. ดูแล ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงเกณฑ์การทำงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ทำผลงาน ต่อผู้เรียน ต่อสถานศึกษาและชุมชน โดยไม่เน้นเรื่องวิธีการเขียนมากเกินไป¹²

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสนับสนุนการเรียนการสอนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ดูแลส่งเสริมอำนวยความสะดวก และร่วมกันกับครูผู้สอนพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรมและพัฒนาระบบ การวัดการประเมินผล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อครู ผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชน

¹² บุญจะ เกสรทอง, วิสัยทัศน์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, วันที่สืบค้น 2 ธันวาคม 2552. สืบค้นจาก [http:// www.emisc.moe.go.th](http://www.emisc.moe.go.th), 2541, หน้า 4.

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ดีจะทำให้การพัฒนากุศลให้มีศักยภาพได้ตามต้องการ การบริหารการศึกษาไทย แต่เดิมใช้รูปแบบการรวมอำนาจ การบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีอำนาจการบริหาร การตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษารัฐบาลและสถานศึกษา แต่แนวปฏิรูปการวิจัยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติงานอันได้แก่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณและการเงิน
3. การบริหารบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

งานทั้ง 4 งานจะมีการกระจายอำนาจไปให้โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบและดำเนินการเอง

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ งานวิชาการมีขอบข่ายดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา การบริหารงบประมาณมีขอบข่ายดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ
4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการวิจัยของ สถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานการบริหารทั่วไปมีขอบข่าย ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมประสานงานการจัดการวิจัยในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น¹³

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

อำนาจในองค์กร อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ นักปราชญ์และนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่าทำไมคนเดียวจึงสามารถ ควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ”

แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า บุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์กรให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่นๆทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำ ส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน¹⁴

ความหมายของอำนาจ

ความหมายของอำนาจมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “อำนาจ” ไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามจุดประสงค์เป็นสำคัญ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เฟรนซ์ และ รಾವิน (French and Raven) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะทำบางสิ่งที่เขาต้องการหรือความสามารถที่เขาจะสร้างสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้น หรือทำสิ่งนั้นให้เป็นไปตามความต้องการของเขา¹⁵

¹³ปัญญา แก้วเกตุและสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545), หน้า 6.

¹⁴McClelland, Power, อ้างใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 11.

¹⁵French and Raven , The base of social power group dynamics, อ้างใน วิเชียร วิทญูตม , “พฤติกรรมมองค์การ”, (กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2547), หน้า 362.

แวนเรน (Warren) อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีบางสิ่งอยู่เหนือการตัดสินใจ สามารถควบคุมชะตาชีวิตของคนอื่น ๆ โดยผู้ที่มีอำนาจอาจสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจ โดยการบังคับหรือแสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจนั้นเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล¹⁶

ไซเดนเบิร์ก และสนาโดว์สกี (Scidenberg & Snadowsky) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตนต้องการ¹⁷

นอร์ด (Nord) ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลให้มีการใช้พลังงานและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่างซึ่งอาจขัดต่อเป้าหมายอื่น ๆ การใช้พลังอำนาจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเป้าหมายทั้งหลายมีการขัดแย้งซึ่งกันและกัน หรืออย่างน้อยที่สุดก็มีการขัดแย้งกันเพียงบางส่วน

ลูคัส (Lukes) ได้ให้ความหมายของอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผล บังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

รอบบินส์ (Robbin) ได้ให้ความหมายของอำนาจ หมายถึง ความหมายของผู้กระทำที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง โดยที่ผู้กระทำ นั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจเป็น 1) ศักยภาพภายในตัวบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงออกในรูปอิทธิพลจากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือผู้ยอมตามอำนาจตั้งใจให้ทำไม่ว่าจะ เป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม¹⁸

¹⁶ Warren, Sociology: Change and continuity, อ้างใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 13.

¹⁷ Scidenberg & Snadowsky, Power and Bargaining, in Social psychology; An Introduction, อ้างใน กษิภณ ชินวงศ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, หน้า 12.

¹⁸ เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมือง พัทยา จังหวัดลพบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 13.

จากความหมายของอำนาจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง พลังใด ๆ ที่มีผลในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรม ความคิด ทศนคติค่านิยมในทิศทางที่ตนต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

แหล่งที่มาของอำนาจ

روبบิน(Robbins) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาดังต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง(Position Power) เกิดจากการที่กลุ่มคนแสดงการสนับสนุนให้ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคล

2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล(Personal Power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าอำนาจที่เกิดจากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมข่าวพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity Power) เป็นการจับความเหมาะสมในเรื่องเวลาและโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ¹⁹

เวเบอร์ (Weber) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจและกล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจได้ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legal power) เป็นพลังอำนาจที่มีอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายกำหนด ไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่ง กล่าวคือสามารถขยายไปสู่บุคคลและตำแหน่งเฉพาะตามที่กฎหมายระบุ และภายในขอบเขตของหน้าที่ในหน่วยงานเท่านั้น

2. อำนาจตามประเพณี (Traditional power) เป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคล ซึ่งได้ใช้อำนาจนั้นมาในอดีต เป็นอำนาจที่เป็นมรดกตกทอดมาจากประเพณีค่านิยมจากอดีต

¹⁹Robbins, **Essentials of organizational behavior**, อังใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, **งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 15.

3. อำนาจตามลักษณะ (Charismatic power) เป็นอำนาจที่ได้รับจากการยกย่องบูชาหรือความนับถือในตัวบุคคลเป็นพิเศษ จากลักษณะที่ดีมีในตัวเขาเป็นเรื่องของทัศนคติหรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นค่านิยมที่ปกตริ่วมกันภายในกลุ่ม²⁰

ในสังคมไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจหลายหน่วยงาน

อรุณ รักธรรม ได้รวบรวมแหล่งอำนาจไว้หลายแหล่งดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ปฏิบัติ หน้าที่ที่ปฏิบัติย่อมแสดงถึงการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมให้บุคคลมีอำนาจด้วย

2. จำนวนสมาชิกที่ทำงานด้วยอำนาจนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์กับจำนวนสมาชิกหรือเราเรียกว่า บริวาร มากน้อยที่ร่วมทำงานอยู่ด้วย

3. คบค้าสมาคมกับบุคคลประเภทใด การคบค้าสมาคมหรือการคบกับบุคคลที่มีงาน หรือสิ่งที่เราติดต่อสัมพันธ์ด้วย เป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งย่อมต้องมีอำนาจมากขึ้นตามสมาคมนั้น ๆ บุคคลนั้น ๆ และเรื่องต่าง ๆ ตามที่พิจารณาอีกด้วย

4. บุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะของบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหาร หัวหน้าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือผู้ที่หวังจะก้าวหน้าในตำแหน่งการบริหารงาน ผู้มีบุคลิกภาพดีถือว่าเป็นผู้ได้เปรียบหรือกำไรในระยะแรก จะเป็นผู้ที่น่านับถือ นำเคารพ น่าเลื่อมใสต่อบุคคลที่พบเห็น โดยมิต้องมีการพุดจาสนทนาแต่ประการใด

5. มนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์ต่อมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยแรกที่ติดต่อกัน เป็นเรื่องของคนต่อคน มนุษย์สัมพันธ์นับเป็น อำนาจภายใน หรือ สิทธิอำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดหรือทำหน้าที่เป็นประชาชนธรรมดา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การชนะจิตใจคน ได้ต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งในทัศนคติของมนุษยสัมพันธ์ย่อมเปรียบเสมือน อำนาจ นั่นเอง

6. ชนิดของการใช้ บางครั้งอำนาจได้มาจากของที่ใช้ และอาจรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจ สัญลักษณ์ของฐานะหรือตำแหน่งทางสังคม อาจจะพิจารณาได้ดังนี้ ตำแหน่งงาน เงินเดือน เสื้อผ้าที่ใส่ ขนาดหรือหน่วยงาน รวมกระทั่งขนาดและที่ตั้งของโต๊ะทำงาน ที่สำหรับจอดรถ ชนิดของรถ

²⁰Weber, M. *The theory of society and economic organization*, อังนิน เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 14.

เลขานุการ มีห้องส่วนตัวหรือไม่ เครื่องเฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เช่น พรม โต๊ะ รวมทั้งบ้านที่อยู่อาศัยซึ่งการใช้ของดีมีราคาแพงกว่า ย่อมมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นที่ใช้ของราคาถูก

7. การควบคุมทรัพย์สิน รวมตลอดจนการควบคุมข้อมูลวัสดุต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและทรัพย์สินอื่น ๆ การควบคุมทรัพย์สินย่อมหมายถึง การมีอำนาจหรือคนที่มีทรัพย์สินสมบัติมาก ที่ดินหลายร้อยไร่ รถยนต์หลายคัน ย่อมเป็นที่มาของบริวารและอำนาจ

8. ประเพณีนิยม ผู้ที่อยู่ใต้อำนาจยอมรับนับถือผู้มีอำนาจในลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้อำนาจหรือตำแหน่งนั้น ๆ มาตามระเบียบประเพณีมากกว่าการยอมรับนับถือเพราะกฎเกณฑ์ นอกนั้นยังรวมถึงระบบอาวุโส คนไทยถูกอบรมสั่งสอนให้มีความเคารพเชื่อฟังและยำเกรงผู้อาวุโสเสมอมาอย่างที่ปฏิเสธได้ เช่น ลูกเชื่อฟังพ่อแม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในทางประเพณีนิยม

9. ความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรม เป็นการยึดมั่นในคุณธรรม มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน ความเป็นผู้มีน้ำใจ มีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา²¹

รศ.สุคนธ์ พหลเทพ ได้กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือผู้มีเงินเป็นอันมาก เงินหรือทรัพย์สินสมบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีและเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดีฐานะทางสังคมจะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เดือดร้อนเนื่องจากภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจ จะช่วยยึดเหนี่ยวนำใจคนไว้ได้

3. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนาหรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกลงในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาานาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คำสอนของพระพุทธศาสนาก็เท่ากับกำหัวใจคนไทยไว้ได้

4. อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติดั้งยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมา การปฏิบัติตนผิดจาก

²¹อรุณ รักธรรม, “พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร”, (พิมพ์ครั้งที่ 5), (กรุงเทพมหานคร: เอส ดี เพรส, 2540), หน้า 56-70.

ขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมด้วยแล้ว อำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีจึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปค่านิยมต่างๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5. อำนาจการเมืองในองค์การ มีการใช้อำนาจการเมืองทั้งอำนาจการเมืองภายในและอำนาจการเมืองภายนอก คือทำอะไรคนหนึ่งจึงจะก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ๆ ในองค์การ แต่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือการที่ทำอะไรจึงจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การขัดแย้งปิดขาค

6. อำนาจการรู้สถานการณ์และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้อำนาจไม่ว่าจะเป็นอำนาจชนิดใด จำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้ การใช้อำนาจโดย/ไม่คู่สถานการณ์ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7. อำนาจเกิดจากการรับปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่า ๆ ไม่ได้ผลต่อไป การแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหาสุดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใด องค์ประกอบของกาลเวลา และสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่า จะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง²²

สรุปได้ว่าแหล่งอำนาจเป็นคุณสมบัติของบุคคลและทรัพยากรที่บุคคลครอบครองอยู่ซึ่งบุคคลใช้เป็นฐานสร้างอำนาจให้แก่ตนเอง แหล่งอำนาจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถก่อให้เกิดอำนาจขึ้นในตัวบุคคลได้ ต้องได้รับการยอมรับ นับถือ เชื่อถือ ศรัทธา และเห็นประจักษ์ในแหล่งอำนาจโดยผู้อื่น หากมีแหล่งอำนาจแต่ไม่มีผู้ใดยอมรับนับถือ เชื่อถือ ศรัทธา ก็ถือว่าบุคคลนั้นไร้อำนาจ ดังนั้นอำนาจจะต้องเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการครองครองแหล่งอำนาจที่ได้รับการยอมรับโดยบุคคลอื่นในสังคม อำนาจของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้ใช้อำนาจกับผู้ถูกใช้อำนาจ

²²รสสุคนธ์ พหลเทพ, “พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา”, ใน ความเป็นผู้นำ เป้าหมายและพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2546), หน้า 103-105.

ฐานของอำนาจ

อำนาจมีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความสลับซับซ้อน ในส่วนที่สมาชิกของสถาบันแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของอำนาจ
2. จำนวนบุคคลที่สถานภาพบังคับอำนาจหน้าที่ที่จะใช้อำนาจ
3. ฐานอำนาจที่สามารถเต็มใจที่จะตอบสนองได้

ฐานหรือแหล่งที่เกิดของอำนาจที่เป็นที่รู้จักและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือ ฐานอำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven) ได้เสนอฐานอำนาจหรือแหล่งที่เกิดอำนาจไว้ 5 ฐาน คือ

1. อำนาจการให้รางวัลหรืออำนาจผลตอบแทน (Reward power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อว่าการยอมรับปฏิบัติตามจะนำไปสู่การให้รางวัลด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องสรรเสริญ

2. อำนาจการบังคับหรืออำนาจให้คุกให้โทษ (Coercive power) เกิดจากความกลัวผู้บริหารที่มีอำนาจสูงหรือที่สามารถให้คุกให้โทษสูง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมายหรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออก

3. อำนาจตามกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมายหรือระเบียบวินัย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออกหรืออำนาจชอบธรรม (Legitimate power) เกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครองอยู่ตามปกติ ถ้ามีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจตามกฎหมายก็มีมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีอำนาจตามกฎหมายมากสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาฟังปฏิบัติตามเพื่อให้ละเมิดต่อกฎหมาย

4. อำนาจอ้างอิง (Reference power) เกิดจากคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นพลังอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรมผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิง หรืออำนาจบารมีสูง จะเป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือ ยกย่อง ซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความรู้ จะได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับการยอมรับนับถือสิ่งเหล่านี้ ทำให้มีอิทธิพลต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอำนาจเชี่ยวชาญทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมกระทำตาม เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน²³

พีบอดี (Pebody) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับฐานอำนาจ และได้ทำการจัดกลุ่มของฐานอำนาจเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่ง และทำให้เกิดความเชื่อฟัง

2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในที่สามารถจะคลบ้นดลสิ่งปรารถนาของผู้ได้บังคับบัญชาจัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย

3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะเป็น คน ๆ เท่านั้น

4. ฐานอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ²⁴

ราวน และ กรูกรานสกี ได้เสนอฐานอำนาจที่ 6 ได้แก่อำนาจข่าวสาร (Information power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ข่าวสาร หรือรายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะผู้ได้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้²⁵

สรุปได้ว่าฐานอำนาจที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของความสำเร็จ ในการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น

²³French and Raven,**The base of social power**, อังโน เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 16.

²⁴เรื่องเดียวกัน.

²⁵เรื่องเดียวกัน.

2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งอาจมาจากความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งที่เป็นทางการในด้านการบังคับบัญชาในสถานศึกษา แต่ในบางครั้งความสามารถนี้อาจมาจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตามการใช้อำนาจหน้าที่กับอำนาจที่ยังสืบสนอยู่ อำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมายและขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา อำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งจำเป็น สำหรับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในสายการบังคับบัญชา ซึ่งตรงข้ามกับอำนาจที่อ้างอิงศักยภาพของแต่ละคนต่ออิทธิพลในการตัดสินใจ อำนาจหน้าที่จึงเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ นั่นก็คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมายของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ แต่นั่นไม่ใช่อำนาจหน้าที่ที่มีอิทธิพล²⁶

ในการใช้อำนาจของผู้บริหารหากแบ่งตามลักษณะการใช้อำนาจ สามารถแบ่งออกได้ 2 แนวทาง ได้แก่

1. การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อ่อนแอต้องพึ่งผู้นำอยู่เสมอ ผู้นำที่ใช้อำนาจแนวทางนี้จะประสบความสำเร็จในการรักษาตำแหน่งของตนไว้ได้ แต่เมื่อใช้ไปนาน ๆ จะเกิดความเสียหายแก่องค์กร เนื่องจากบุคลากรของความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา มีความผูกพันกับตัวบุคคลมากกว่าอุดมการณ์ขององค์กร ถ้าผู้นำตายหรือลาออกไปจากองค์กรจะเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์กร

2. การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายใน สร้างความผูกพันกับองค์กรมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัยอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้องค์การนั้นมีความเจริญก้าวหน้า²⁷

3. อำนาจในตัวบุคคลและอำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ยากที่จะแยกแยะออกจากกันในทางปฏิบัติ แต่จะมีความแตกต่างระหว่างคำทั้งสอง ซึ่งสามารถจะช่วยให้เข้าใจกันได้ก็คือแหล่งที่เกิดการ

²⁶Robbin, S.P. **Administrative process**. อ้างใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 15.

²⁷McClelland, **The achieving society**, อ้างใน เสริมสิทธิ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 18.

แสดงออกของผลของอำนาจและอำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิในการแสดงออกหรือต้องการให้คนอื่น ๆ แสดงออกในพฤติกรรมที่เป็นประสงค์ของสถานศึกษา

เวเบอร์และพาร์สัน (Weber & Parsons) ให้คำจำกัดความว่า อำนาจหน้าที่ก็คือ ความยินยอมพร้อมใจของคนซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อว่า อำนาจหน้าที่เป็นเรื่องที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในการที่จะให้ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งมาหรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบังคับให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือกับผู้นำ หรือผู้บริหารได้²⁸

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า อำนาจหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งบุคคล และสิทธิในการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ²⁹

ประเภทของอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารใช้ในสถานศึกษา อำนาจมีความสำคัญต่อองค์กรและการใช้อำนาจ อาจก่อให้เกิดผลดีผลเสีย ผู้บริหารจึงควรตระหนัก ทำความเข้าใจและบริหารในการใช้อำนาจให้ดีขึ้นนี้เป็นแนวทางที่ผู้บริหารใช้ความสามารถด้วยอำนาจในการบริหารงาน คือ

1. พยายามที่จะซื่อสัตย์ จริงใจกับผู้อื่น มันเป็นธรรมชาติในการที่คนหนึ่งดีต่ออีกคนหนึ่ง ผลที่ได้ก็คือคนนั้นจะคิดตอบแทน

2. หลีกเลี่ยงการดิ้นรนต่อสู้เพื่ออำนาจโดยไม่จำเป็น โดยระบอบอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและอำนาจหน้าที่มากกว่าหน้าที่การงาน โครงสร้างเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณา ผู้ออกแบบโครงสร้างจึงได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการควบคุมเรื่องอำนาจ

3. อธิบายต่อผู้อื่นว่าองค์กรมีการประนีประนอมและมีข้อตกลงทางจิตวิทยาระหว่างองค์กรกับตัวบุคคลถึงเรื่องที่ต้องการ ความคาดหวัง ทักษะ และสิ่งที่จำเป็นก็คือ การเจรจาต่อรองกัน

4. เข้าใจไว้ว่าไม่เพียงผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ต้องการอำนาจ

²⁸Weber, M. & Parson, T. **The theory of social and economic organization**, อ้างใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 41.

²⁹Barnard, C.I. **The function of the executive**. Cambridge, อ้างใน เสริมสิทธิ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 15.

1. คำนึงถึงว่าองค์กรได้รวมเอากลุ่มต่าง ๆ กัน ที่มีความคาดหวังที่ต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน การดิ้นรนซึ่งอำนาจและความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดขึ้น³⁰

อนึ่ง การบริหารงานสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจทางสังคมในการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน และงานนั้น ๆ ดำเนินไปด้วยดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้อำนาจตามที่ เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลแก่เขาได้ รางวัลในที่นี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงานหรือคำชมเชยก็ได้ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลแต่ละคนด้วย หากสิ่งที่คุณคนได้รับไม่สามารถสนองตอบความต้องการของเขาในขณะนั้นได้ ถือว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพไม่สูง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รางวัลนั้นสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

ความแรงของอำนาจที่เกิดจากการใช้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นความแรงของอำนาจชนิดนี้ยังขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ผู้บริหารจะจัดหารางวัลที่ต้องการมาให้ได้ด้วย ในระบบราชการของไทยเรา การได้เงินเดือนขึ้น 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ก็จะมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นมากที่สุด ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคล ที่บุคคลรับรู้ ว่า ถ้ายอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้การมาทำงานเช้าตรู่ แต่งกายดี และเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการเลิกงานก่อนเวลา การดื่มสุราตอนเย็น หรือไม่อาจเปลี่ยนความต้องการหรือความคิดเห็นของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้ หรือไม่ทราบว่าการเปลี่ยนสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รับรางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้ว จะได้รับรางวัลอีก ในอนาคตพฤติกรรมนี้ก็ยังคงอยู่ต่อไป ถ้าครูเกิดรับรู้ ว่า ไม่ได้รับรางวัลเนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้นอีก พฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า แม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะรักษาไว้

³⁰ ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 100.

สมมาตร สุพาณิชย์วิทย์ กล่าวว่าผู้บริหารที่จะทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกว้างขวางได้ และมีอำนาจอยู่ได้โดยตลอด จำเป็นต้องมีอำนาจการให้คุณแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตนดี โดยอาจมีการให้รางวัลหรือมีการประกาศเกียรติคุณในโอกาสต่าง ๆ หรือเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีผลงานที่ดีเด่น จะได้มีการแข่งขันกันปฏิบัติตนดี³¹

ฟิชเชอร์ (Fisher) กล่าวว่า อำนาจในรูปของการตอบแทนหรือให้รางวัล ซึ่งเป็นการใช้ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำให้ได้งานตามที่คาดหวังไว้ โดยให้ความดีความชอบเป็นรางวัลแก่ผู้ทำงาน³²

การสร้างอำนาจในการให้รางวัล วิธีการใช้อำนาจชนิดนี้ คือ การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตามกฎหมายของหน่วยงานหรือตามคำขอร้องของผู้นำ การยอมทำตามนั้นมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (1) การยอมทำตามต้องตรวจสอบได้ (2) คำสั่งนั้นต้องสามารถนำมาปฏิบัติได้ (3) รางวัลที่ให้อาจดึงดูดความสนใจ (4) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัล (5) คำสั่งต้องเหมาะสมและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม³³

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอำนาจให้คุณ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น โอกาสการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่า จะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารขู่ไว้ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้น สูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน เช่น ครูซึ่งเป็นหัวใจของครูกลุ่มหนึ่งต้องขัดคำสั่งของผู้บริหารที่ชอบด้วยเหตุผลเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้คนมากมาย ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าการทำเช่นนั้นจะได้รับโทษแต่มิฉะนั้นน้อยกว่าความเสียหายเสียศักดิ์ศรีอันเกิดจากการทำตามผู้บริหาร บ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้

³¹สมมาตร สุพาณิชย์วิทย์, เรื่องนำรู้เทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน, (พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, 2534), หน้า 46-48.

³²เรื่องเดียวกัน.

³³รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 27.

อำนาจจากการบังคับโดยการไล่ออก ลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน แม้ว่าจะได้มีความพยายามในการขจัดอำนาจประเภทนี้เป็นเวลาหลายปีมาแล้วก็ตาม ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดผลในการบังคับคนงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เงื่อนไขเชิงปฏิบัติหมายความว่า อำนาจจะเกิดจากการที่อีกฝ่ายหนึ่งคาดว่าจะได้รับโทษ ถ้าพวกเขาไม่ทำตามผู้ใช้อำนาจ เช่น ความกลัวกับการไม่ทำตามกฎข้อบังคับ หรือนโยบายขององค์กร และความกลัวนี้เองที่ทำให้ทุกคนมาทำงานตรงเวลา และทุกครั้งที่เจ้านายผ่านมาตรวจดูว่ามีงานยุ่งมาก มีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารใช้อำนาจจากการบังคับโดยการไล่ออก

คิปนิส (Kipnis) กล่าวว่าในบรรดาฐานอำนาจทั้งหลายที่มวลมนุษย์ประสบอยู่นั้น อำนาจการให้โทษผู้อื่นเป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิมากที่สุดและยากที่จะควบคุมมากที่สุด แม้อำนาจการให้โทษจะเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่ามักจะเป็นการใช้กำลังทางกายหรืออาวุธ แต่ก็ยังปรากฏในรูปอื่นที่มีความนุ่มนวลกว่า เช่น การพึ่งแรงกายผู้อื่น การใช้ถ้อยคำว่ากล่าวตักเตือน การขอมตาม หรืออดกลั้นอารมณ์ ด้วยเกรงว่าจะถูกลงโทษ ได้รับอันตราย ถูกรังแก ทำให้ด้อยในศักดิ์ศรีหรือกลัวว่าจะไม่มีคนรักใคร่ ตัวอย่างอำนาจการให้โทษในบริษัทองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจการให้โทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการไล่ออกผู้ใต้บังคับบัญชาออกจากงาน ลดตำแหน่ง ไม่จ่ายเงินเดือนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัวการถูกลงโทษ มีปรากฏชัดโดยทั่วไปในหน่วยงาน เช่น คนทำงานส่วนใหญ่จะมาทำงานตรงเวลาและดูขยันขันแข็งปกติ เมื่อเห็นผู้บังคับบัญชาเดินผ่าน การทำความเคารพผู้บังคับบัญชา เป็นต้น³⁴

สมมาตร สุพานิชย์วิทย์ กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีอำนาจการให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อใดปฏิบัติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้ ก็จำเป็นต้องมีการลงโทษเพื่อเป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น จะได้มีกล้าที่จะปฏิบัติเช่นนั้นอีก³⁵

จากพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้ จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้

การสร้างอำนาจการบังคับและวิธีการใช้ คือ ผู้นำต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจชนิดนี้นอกจากจำเป็นจริง ๆ เพราะการใช้อำนาจชนิดนี้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้นำสูญเสียอ้างอิง ถ้ามีการบังคับมาก ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามด้วยความไม่เต็มใจ

³⁴ เรื่องเดียวกัน.

³⁵ สมมาตร สุพานิชย์วิทย์, *เรื่องนำรู้เทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน*, (พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, 2534), หน้า 19.

ลาออกจากงาน และหยุดงานมาก แสดงความเป็นศัตรูและก้าวร้าว อำนาจบังคับจะใช้ได้ดีในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจงใจ อันเป็นความเสียหายต่อองค์กร โดยส่วนรวม การใช้อำนาจบังคับที่มีการต่อต้านน้อย มีการปฏิบัติตามมาก ได้แก่ การใช้อำนาจปฏิฐาน (Positive discipline) ซึ่งมีหลักการดังต่อไปนี้ (1) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบกฎระเบียบและโทษในการฝ่าฝืน (2) เมื่อมีการกระทำความผิดต้องมีการดำเนินการทางวินัยทันที (3) มีการตักเตือนก่อนการลงโทษสำหรับความผิดเล็กน้อย (4) ต้องสืบสวนหาความจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ (5) ควรลงโทษด้วยความเยือกเย็นมีเหตุผล ไม่แสดงความเป็นศัตรู (6) การรักษาความเชื่อถือในการลงโทษไว้ เช่น ไม่ข่มขู่ว่าจะทำโทษที่เกิดอำนาจหน้าที่ของผู้นำ ไม่พูดว่าจะลงโทษแล้วเปลี่ยนใจภายหลัง (7) การลงโทษต้องเป็นไปตามระเบียบ (8) การตักเตือนและการลงโทษต้องดำเนินการส่วนตัว

สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม อันเนื่องจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่า ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานหรือสังคมที่จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมใดบ้าง เกือบจะกล่าวได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้ชิดกับอำนาจการให้สิ่งที่เป็นคุณกับอำนาจสิ่งตอบแทน เพราะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งตามกฎหมายย่อมให้สิ่งที่เป็นคุณและโทษได้ อย่่างไรก็ตามอำนาจตามกฎหมายนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่ โดยไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น

อำนาจตามกฎหมายมาจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ

แหล่งที่หนึ่ง มาจากค่านิยมทางวัฒนธรรม สังคม องค์กร หรือกลุ่มคนที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควร เช่น บางคนยอมรับความเป็นผู้มีอาวุโส คุณลักษณะทางกาย เพศ หรืออาชีพ

ในบริบทขององค์กร โดยปกติผู้บริหารจะมีอำนาจตามกฎหมาย เพราะคนงานเชื่อในคุณค่าของสิทธิส่วนบุคคลตามกฎหมาย และลำดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

แหล่งที่สอง บุคคลสามารถได้รับอำนาจตามกฎหมายจากการยอมรับในโครงสร้างของสังคม บางสังคมมีการยอมรับในชนชั้น ในองค์กรหรือในครอบครัว ก็มีการยอมรับในโครงสร้างทางสังคมด้วย เช่น เมื่อลูกจ้างยอมรับการจ้างจากบริษัท พวกเขาก็จะเข้าสู่ข่ายของการยอมรับในลำดับตามโครงสร้างและอำนาจของผู้บริหารของพวกเขา

แหล่งที่สาม อำนาจตามกฎหมายอาจจะมาจากการที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของอำนาจมอบหมายให้แก่ตัวแทนหรือผู้ดำเนินการแทน เช่น ผู้แทนราษฎร ประธานที่ประชุมกรรมการในคณะกรรมการบริหาร เป็นต้น

รูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจตามกฎหมายล้วนสร้างให้เกิดการยอมรับและเกิดอิทธิพลขึ้นได้ แต่ในทางปฏิบัติมักมีปัญหาบ่อยครั้งที่เกิดความสับสน หรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับช่วงระยะ (Range) หรือขอบข่าย (Scep) ของอำนาจ

ฟิชเชอร์ (Fisher) กล่าวถึงประเภทของการใช้อำนาจในรูปของการใช้กฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน (Legitimate power) อำนาจประเภทนี้เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม หรือเป็นอำนาจที่กำหนดไว้ตามวาระหน้าที่ หรือตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือโดยการแต่งตั้งใหม่ ซึ่งมีการระบุอำนาจไว้ชัดเจน

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven) ได้กล่าวถึง ฐานอำนาจเกี่ยวกับอำนาจตามบทบัญญัติ (Legitimate power) ซึ่งเป็นอำนาจที่ได้มาอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยปกติฐานอำนาจชนิดนี้ได้มาจากวัฒนธรรมหรือองค์การกำหนดขึ้นมา ภายในองค์การมักจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่เป็นสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาลำดับชั้นต่ำกว่าจะต้องยอมรับในอำนาจ และอิทธิพลของผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาชั้นที่สูงกว่า

ขอบข่ายของอำนาจตามกฎหมายนี้อย่างน้อยผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน (Job description) ของผู้ได้บังคับบัญชา อิทธิพลที่จะมากไปกว่านี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาและค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ผู้บริหารที่เคยเป็นครูมาก่อน หรือเป็นญาติผู้ใหญ่ของครูย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูด้วย กว้างขวางกว่าที่กำหนดไว้ในรายการแจกแจงงาน หรือผู้บริหารมีวิวุฒิสูงกว่าครูย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูมากกว่าอิทธิพลของผู้บริหารที่มีวิวุฒิต่ำกว่าครู ทั้งนี้เพราะค่านิยมของสังคมไทยถือเรื่องวิวุฒิเป็นสำคัญ เป็นต้น

วิธีการใช้อำนาจตามกฎหมาย คือ เนื่องจากอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจในรูปของคำสั่งหรือคำขอร้อง ซึ่งมีผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดภาระผูกพัน (Commitment) การยอมทำตามหรือการต่อต้าน ซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมชาติของคำขอร้องหรือคำสั่งและวิธีการออกคำสั่ง หลักการในการออกคำสั่งซึ่งจะลดการต่อต้านของผู้ได้บังคับบัญชา มีดังต่อไปนี้ (1) ออกคำสั่งอย่างสุภาพ (2) ออกคำสั่งด้วยน้ำเสียงมั่นคง (3) คำสั่งต้องชัดเจนและต้องตรวจสอบว่าผู้รับคำสั่งเข้าใจคำสั่งหรือไม่ (4) ต้องมั่นใจว่าคำสั่งนั้นถูกต้องตามกฎหมาย (5) อธิบายเหตุผลในการออกคำสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ (6) ใช้ช่องทาง (Channel) ในการออกคำสั่งที่เหมาะสม ไม่ควรสั่งผ่านคนอื่น (7) ให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในอำนาจหน้าที่ผู้นำเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาตอบสนองต่ออำนาจหน้าที่

ของผู้นำมาเพิ่มขึ้น (8) ต้องตรวจสอบอยู่เสมอเพื่อให้มีการปฏิบัติตามคำสั่ง (9) ต้องตอบสนองต่อความกังวลใจของผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวคือ ต้องเข้าใจในค่านิยมความกังวล และความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามคำสั่ง³⁶

สรุปได้ว่า กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

4. อำนาจอ้างอิง (Reference power) เป็นอำนาจอันเกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชาปรารถนาที่เอาอย่างผู้บริหาร ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนา ของผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยแค่ไหน ผู้บริหารที่มีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน สีเดียวกัน ศิษย์อาจารย์เดียวกัน คนบ้านเดียวกัน และไม่มีสาเหตุขัดแย้งกันมาก่อน ย่อมมีอำนาจทางสังคมชนิดนี้ขึ้น หรือผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจ ดึงดูดใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยากเอาอย่างก็จะเกิดอำนาจนี้เช่นกัน

นักโฆษณาใช้ประโยชน์จากอำนาจประเภทนี้ โดยอาศัยผู้ที่มีชื่อเสียงมาโฆษณา เช่น ดารา ภาพยนตร์หรือนักกีฬาอดฉนิยม ผู้ซื้อส่วนมากอยากเป็นพวกเดียวกับคนที่มีชื่อเสียงและยอมตามอำนาจของเขาด้วยการซื้อผลิตภัณฑ์ การโฆษณาโดยอาศัยอำนาจอ้างอิงนี้ ช่วงเวลาที่มีความสำคัญมาก จะใช้อ้างอิงได้เฉพาะช่วงเวลาที่ผู้ที่มีชื่อเสียงอยู่เท่านั้น เช่น นักฟุตบอล ในฤดูกาลแข่งขัน ทั้งนี้เพราะเขาปรากฏตัวบ่อย ๆ

ภายในองค์กร อำนาจอ้างอิงจะแตกต่างจากอำนาจประเภทอื่นที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกับเขา โดยไม่คำนึงว่าภายหน้านั้นผู้บริหารจะสามารถให้คุณ ให้โทษหรือมีความชอบธรรมหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ได้บังคับบัญชา

อรุณ รักธรรม ได้ศึกษาแหล่งอำนาจอ้างอิงว่าได้จาก

1. บุคลิกลักษณะ (Personality) เค้นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจอ้างอิงเป็นที่ชื่นชอบ เคารพ ยำเกรงต่อผู้พบเห็น อันได้แก่รูปลักษณ์ การแต่งกาย กิริยาท่าทางและวาจา รวมทั้งรูปร่างหน้าตา เช่น ผู้หญิงสวย ผู้ชายหล่อ ย่อมมีอำนาจแฝงอยู่ในตัวทั้งสิ้น หากผู้นำหรือผู้บริหารที่มีบุคลิกลักษณะดีจะ

³⁶รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 26.

มีส่วนช่วยดึงดูความสนใจและมีผลในการจูงใจผู้ร่วมงาน อยากเลียนแบบเทียบเคียง จึงทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) เป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการติดต่อสื่อสารกัน อันนำมาซึ่งความเข้าใจอันดี มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ชอบพอ จนถือได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็น อำนาจภายใน ของบุคคลและเป็นสิทธิอำนาจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้นตลอดไปไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือหน้าที่การงานใด ๆ ก็ตาม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คนเราจะชนะจิตใจคนได้ก็โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เป็นแหล่งอำนาจที่สำคัญที่มีผลในด้านการให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นต้นว่า มีทรัพย์สินเงินทองมาก มักจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลให้ผู้อื่นเคารพยำเกรง เชื่อถือ เมื่อมีเงินมากย่อมมีอำนาจซื้อสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่คนทั้งหลายอยากจะมี อยากจะได้ รวมไปถึงมีบริวาร คนรับใช้จำนวนมาก ซึ่งกลายเป็นฐานะอำนาจเหนือบุคคลอื่น และบุคคลที่มีตำแหน่งในหน้าที่สูง เงินเดือนมาก มีผู้ใต้บังคับบัญชาในความรับผิดชอบมาก ย่อมมีอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่นที่มีหน้าที่การงานต่ำกว่าและเป็นที่เคารพนับถือ ยำเกรงแก่คนทั่วไป

4. ความยุติธรรม (Justice) โดยถือว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นในคุณธรรม โดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนทุกฝ่ายย่อมได้รับความเคารพนับถือและศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนทั่วไปให้เป็นผู้ที่มีอำนาจ แม้อยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใด ๆ แล้วก็ถือเป็นผู้มีบารมีติดตัวตลอดไป³⁷

การสร้างอำนาจอ้างอิงซึ่งเกิดจากความรักความภักดี และความชื่นชมที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้นำ วิธีการสร้างอำนาจอ้างอิง ผู้นำต้องเอาใจใส่ต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด (Face to face relationship) สนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ระมัดระวังไม่แสดงความใกล้ชิดกับคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ใช้อำนาจอ้างอิงเป็นการใช้คำขอร้องส่วนตัว (Personal appeal) แต่ถ้าขอร้องมากเกินไปอำนาจจะลดลงผู้ใต้บังคับบัญชาจะคิดว่าถูกเอาเปรียบ เป็นการลดความเชื่อถือที่มีต่อผู้นำอีกวิธีหนึ่งก็คือการวางตัวเป็นแบบ (Role modeling) เช่น ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความขยันขันแข็ง มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะเป็นแบบอย่างพฤติกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลียนแบบสรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพหรือลักษณะ

³⁷อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร: เอส ดี เพรส, 2540), หน้า 65 -70.

ท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความรักและศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ ว่า ผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบอยู่ สามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ความชำนาญ ที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งขึ้น ซึ่งโดยมากแล้วก็มักเอาตัวผู้ใต้บังคับบัญชานั้นแหละเป็นเกณฑ์อิทธิพลของอำนาจนี้

อำนาจความเชี่ยวชาญอยู่บนพื้นฐานซึ่งบุคคลเชื่อว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความรู้ความเข้าใจเฉพาะพื้นที่บางกรณีบางประเภทแหล่งของอำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับการรับรองของเป้าหมาย แต่อำนาจความเชี่ยวชาญจะต้องมีค่ามากกว่าประเภทอื่นๆ กล่าวคือ ก่อนที่อำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับ เป้าหมายจะต้องรับรู้เสียก่อนว่าผู้ผู้นั้นน่าเชื่อถือมีสวางใจได้ มีความสัมพันธ์เป็นพวกเดียวกัน ความน่าเชื่อถือมาจากประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร เป็นเครื่องแสดงว่าคนผู้นั้นต้องรู้แน่ในสิ่งที่เขากล่าวถึงและสามารถแสดงความรู้ที่ออกมาได้ เช่น โกษฟุตบอลที่ประสบความสำเร็จสูง ให้นักฟุตบอลได้เรียนรู้วิธีการกับบอลแบบใหม่ พวกนั้นยอมฟังอย่างตั้งใจเพราะยอมรับในอำนาจในอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญของโค้ช

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven) ได้กล่าวถึงฐานอำนาจจากการมีความรู้ ความชำนาญ ซึ่งเป็นอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้มาจากการเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือความไว้วางใจได้ และเป็นผู้ที่มีความรอบรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น³⁸

เซตตี (Shetty) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญไว้ว่า เป็นอำนาจที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของความไว้วางใจ อิทธิพลของผู้บริหารจะทำให้ผู้บังคับบัญชา ยอมรับและ

³⁸ เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, หน้า 15.

จะมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเข้ากันได้ทัศนคติ (Attitudinal conformity) มีการปรับในเรื่องทัศนคติเข้าหากัน การมีแรงคล้อยใจในการทำงานก็จะเกิดจากภายในนอกจากนี้อำนาจผู้เชี่ยวชาญจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับสภาพความไม่เป็นกันเองหรือความเป็นส่วนตัวและยังมีลักษณะเป็นแบบเป็นงานมากกว่าเน้นคน (Task performance) การที่จะใช้อำนาจนี้ได้ต้องมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับสภาพที่ความสำเร็จของงานเป็นของสำคัญอย่างยิ่ง³⁹

มุลเดอร์ และคณะ (Mulder) ได้กล่าวว่าคุณคล้อยใจให้อีกบุคคลหนึ่งมีอำนาจความเชี่ยวชาญ เพราะเห็นว่าเขามีความสามารถเฉพาะอย่าง หรือมีความรู้มากกว่าตน ดังนั้น จึงเชื่อถือและปฏิบัติตามบุคคลนั้น

ฟิชเชอร์ (Fisher) ได้กล่าวถึง อำนาจในรูปของการใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจสำคัญซึ่งทำให้ผู้บริหาร เป็นผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่ง และสมควรเป็นผู้ใช้อำนาจโดยใช้ชอบธรรม อำนาจความรู้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและใช้ได้ดีทุกสถานการณ์ ผู้บริหารที่เข้าไปช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ความชำนาญ แก้ปัญหาการทำงานจะช่วยลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง ช่วยสร้างความสำเร็จ และงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีสร้างวิธีใช้อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ มีต่อดังนี้ (1) สร้างจินตภาพของความเป็นผู้ชำนาญ (Promote and image of expertise) เป็นที่ยอมรับ ความชำนาญนั้นเกิดจากการศึกษาและประสบการณ์ ดังนั้นเมื่อผู้นำมั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำระดับเดียวกันและผู้บังคับบัญชายอมรับในการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและความสำเร็จ วิธีหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นความชำนาญของผู้นำได้ก็คือการตีพิมพ์บทความ ปรึกษาหารือ หรือประกาศแสดงความเชี่ยวชาญของผู้นำไว้ในสำนักงาน อีกวิธีหนึ่งก็คือการเล่าถึงการศึกษาหรือประสบการณ์ในอดีต แต่ไม่ควรเล่าด้วยตนเองควรให้คนอื่นช่วยเหลือ (2) รักษาความเชื่อถือไว้ให้ได้ ผู้นำต้องรักษาจินตภาพแห่งความเป็นผู้ชำนาญไว้ด้วยการสร้างความเชื่อถือ ไม่แสดงความเห็นในเรื่องที่ไม่มีความจริงไม่พูดปดให้ลูกน้องจับได้ (3) มีความมั่นใจและตัดสินใจได้ดีในภาวะวิกฤติในสถานการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้ได้บังคับบัญชาชอบผู้นำที่มีความรู้เชี่ยวชาญวิธีนำกลุ่มการเผชิญปัญหา มีความมั่นใจในตัวเอง อารมณ์มั่นคง ในกรณีที่ผู้นำไม่รู้วิธีการแก้สถานการณ์ก็ต้องไม่สงสัยหรือสับสนซึ่งเสี่ยงต่อการเสียอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา (4) ติดตามข้อมูลหรือแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ต้องมีความรู้ในงานเทคนิคและความก้าวหน้าในส่วนอื่นๆ ขององค์กร ถ้าเป็นงานวิชาชีพ ผู้นำต้อง

³⁹ประสาร สุขสุคนธ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 16.

ติดตามความเคลื่อนไหวในวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ (5) รับรู้ความกังวลของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้การสื่อสารสองทางพยายามค้นหาสาเหตุ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากังวลหรือสงสัยแล้วพยายามกำจัดความกังวลใจหรือความสงสัยนั้นเสีย (6) หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นผลกระทบต่อความยกย่อง (Self esteem) ของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจที่เกิดจากความชำนาญนั้นเกิดจากการที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ต่างกัน ผู้นำจึงไม่ควรดูถูกสติปัญญาและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาทันทีในขณะที่เขายังพูดไม่จบ⁴⁰

สรุปได้ว่า อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล ที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ชี้แจงได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วถึง

6. อำนาจข่าวสาร (Information power) เป็นอำนาจอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหารเป็นคนที่มีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์ มีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสาร หรือต้องการเรียนรู้ในข่าวสารเหล่านี้ ความแข็งของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสำคัญของข่าวสาร และความต้องการมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นผลทำให้อำนาจข่าวสารมีอิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตาม

การสร้างควมพึงพอใจในการสื่อสารซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจข่าวสารไว้ดังนี้

เสนาะ ดิยาวัว กล่าวถึง การสร้างความพอใจในบรรยากาศการสื่อสารองค์การ มีปัจจัยหลายอย่าง คือ การให้ข้อมูลและข่าวสารที่เพียงพอ แก่บุคคลในองค์การ การจัดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีระบบและวิธีการในการแจ้งข้อมูล หรือเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์การให้บุคคลรับรู้โดยทั่วถึง และการจัดให้มีสื่อสารติดต่อที่มีคุณภาพ ข่าวสารตรงกับความ เป็นจริง และเชื่อถือได้มีคุณค่าทันต่อเหตุการณ์และเสนอข่าวได้รวดเร็ว⁴¹

⁴⁰ รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 31-32.

⁴¹ เสนาะ ดิยาวัว, การสื่อสารในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), หน้า 524-525.

โรเบิร์ต และโอ เรียลลี (Robert & Reilly) พบว่าความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร โดยทั่วไปภายในองค์กรเกี่ยวข้องกับปริมาณของการติดต่อสื่อสารความเพียงพอของข่าวสาร และความพึงพอใจในการทำงาน⁴²

มุลเดอร์ (Mulder) พบว่า ความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลนั้นเป็นผลมาจากที่ ตำแหน่งของบุคคลนั้นทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ จากการได้รับข่าวสารอย่างเพียงพอและได้รับความพึงพอใจในการสื่อสารนั้น⁴³

เฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) กล่าวว่า การสร้างอำนาจที่เกิดจากข่าวสาร และวิธีใช้ คือ อำนาจข่าวสารอันเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิภาวะสูง โดยจะมองผู้นำเพื่อหาข้อมูลข่าวสารเพื่อที่จะรักษาหรือปรับปรุงการปฏิบัติ ถ้าผู้นำสามารถให้รายละเอียดและให้ข้อมูล รายงาน เอกสารการติดต่อต่างๆ ได้เมื่อความต้องการด้วยอำนาจข่าวสารข้อมูลที่มีผู้นำมีอยู่ จึงสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิภาวะสูง วิธีสร้างและวิธีใช้อำนาจนี้คือ ผู้นำต้องแสวงหาข่าวสารและรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว⁴⁴

แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า ข้อมูลที่เพียงพอจะต้องรวบรวมข้อมูลต่างๆ 5 รายการ คือ (1) การแจ้งให้รู้ถึงนโยบายขององค์กร (2) เทคโนโลยีใหม่ๆ ของการทำงาน (3) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน (4) แผนงานเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร (5) ผลการประเมิน

⁴²Roberts, K.H., & O Riell, C.A. **Measuring organizational communication**, อ่างใน ประสาร สุขสุคนธ์, การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 17.

⁴³Mulder, M., Rendel, D., Leendert, K., & Japp, V. Power, situatia and leaders's effectiveness : an organizational field study, อ่างใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, **งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 33.

⁴⁴รัชฎากร มีมาก, “การศึกษากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, **งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 36.

การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการให้ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวแก่บุคคลเป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดหลักของการสื่อสารขององค์กรด้วย⁴⁵

สรุปได้ว่า อำนาจข่าวสาร เป็นอำนาจที่อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารและข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลในสภาวะแวดล้อมของงานในเรื่องต่างๆ ไปอย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลได้เป็นอย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

7. อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Connection power) เป็นอำนาจอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ หรือบุคคลที่มีความสำคัญภายใน หรือภายนอกองค์กร อิทธิพลของอำนาจพึ่งพาสูง สามารถให้คนอื่นยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

กิเซลลิ และบราว (Ghiselli & Brown) ได้กล่าวถึงปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือคุณภาพของการปกครอง หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา⁴⁶

มุลเดอร์ และคณะ (Mulder & et al) ได้กล่าวถึงอำนาจที่เกี่ยวข้องกับอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงว่าเป็นอำนาจสู่ภายนอก (Outward power) เป็นอำนาจที่ผู้บริหารใช้จัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ในกรณีที่องค์กรเป็นระบบเปิด (Open systems) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก อำนาจประเภทนี้เป็นอิสระนอกเหนือจากอำนาจที่มีอยู่ภายในองค์กร⁴⁷

⁴⁵ รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 36.

⁴⁶ สมพร หิรัญลักษณ์สุด, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 30.

⁴⁷ กษิภณ ชินวงศ์, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, หน้า 17.

การสร้างอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงและวิธีใช้ คือ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะต่ำซึ่งจะเคลื่อนไปในระดับวุฒิภาวะปานกลาง จะมองผู้นำที่ใช้อำนาจเชื่อมโยงเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีวุฒิภาวะนี้จะพยายามหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ หรือ ต้องการได้รับรางวัลจากอำนาจพึงพานี้

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hesey & Blanchard) กล่าวว่า การสร้างอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ใช้ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มเคลื่อนจากระดับ วุฒิภาวะต่ำไปยังวุฒิภาวะปานกลาง โดยผู้นำใช้พฤติกรรมการออกคำสั่ง ซึ่งยังเป็นสิ่งจำเป็น แต่การเพิ่มพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือก็เป็นสิ่งสำคัญ การสั่ง และการพูดชักชวนจนเห็นดี ที่เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะเหล่านี้ จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าผู้นำที่มีอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือต้องการได้รับสิ่งตอบแทนจากอำนาจนี้วิธีใช้อำนาจประเภทนี้ ผู้บริหารต้องควบคุมกำกับงานให้เป็น ไปตามกฎระเบียบมาตรฐานและให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้นำกำหนดไว้ ต้องสั่งการให้ผู้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเต็มใจหรือไม่ ในขณะเดียวกันผู้นำต้องชี้แจง เคลียร์กลุ่มให้ปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดอำนวยความสะดวก ในการทำงานทุกอย่าง ช่วยเหลือและแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามปัญหาข้อข้องใจอย่างเต็มที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสื่อความหมายกับผู้บริหารกับผู้ร่วมงานโดยสะดวก และให้ขวัญ กำลังใจทุกครั้งที่งานสำเร็จ ในบางครั้งผู้บริหารอาจข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชามากำหนดเป้าหมายวิธีการให้ทำต่อไป⁴⁸

สรุปได้ว่า อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงนี้

⁴⁸รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 36.

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 221 หมู่ 4 บ้านโนนทรายคำ ถนนภูเขียว-ชุมแพ ตำบลฝักบัว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ 36110 มีโรงเรียนในสังกัด 330 โรงเรียน ปีการศึกษา 2556 มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,577 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,312 คน

มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอภูเขียว อำเภอแก้งคร้อ อำเภอบ้านแท่น อำเภอเกษตรสมบูรณ์ และอำเภอคอนสาร

การบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะดำเนินการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่ ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการตามที่กระทรวงศึกษากำหนด

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 7 กลุ่ม 1 งาน คือ

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และงานหน่วยงานตรวจสอบภายในขอบข่าย/ภาระงาน

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
- 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
- 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและยานพาหนะ
- 1.4 จัดระบบบริหารงานและพัฒนาองค์กรสำนักงานเขต
- 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมและผลงานของสำนักงานเขตและส่วน

ราชการในสังกัด

- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา

1.8 ประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและอนุกรรมการในระดับต่างๆ
 1.9 ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์
 1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตที่ไม่ใช่งาน
 ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มบริหารบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 วางแผนอัตรากำลังคน กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการของข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา

2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ
 2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและ
 จรรยาบรรณ

2.5 ดำเนินงานวิจัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และดำเนินคดีของรัฐ
 2.6 ปฏิบัติเลขานุการอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของพื้นที่การศึกษา
 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผล
 งานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต

2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับ
 บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา เพื่อเสนอ
 อนุกรรมการการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและ
 การจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องมาตรฐานการศึกษา
 แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียน และแจ้งการ
 จัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการในสำนักงานเขต โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษา

4.2 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ และงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.3 ประสานงานป้องกันและแก้ไขการใช้สารเสพติด และส่งเสริมการป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียน นักศึกษา

4.4 ดำเนินการวิเทศสัมพันธ์

4.5 ประสานการส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

4.6 ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.7 ประสานและส่งเสริมโรงเรียนให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.8 ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

6.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

6.2 ดำเนินงานที่เป็นภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3 ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกลุ่มงานดังกล่าว ผู้รับผิดชอบคือผู้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

7.1 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียน และการเปลี่ยนกิจการโรงเรียนเอกชน

7.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์และเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนและที่กฎหมายอื่นกำหนด

7.4 ดำเนินงานอื่นเกี่ยวกับงานการศึกษาเอกชนตามกำหนด

7.5 ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. งานหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

8.1 ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลตัวเลขต่างๆ ด้วยเทคนิควิธีที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน ความสำคัญของเรื่องที่ต้องตรวจสอบ วิเคราะห์ ประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ

8.2 ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน และการบริหารทรัพย์สิน การบริหารงานด้านอื่นๆ ของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน

โครงการ ภารกิจ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สิน การใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด

8.3 จัดทำแผนตรวจสอบประจำปีเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกันยายน ของทุกปี พร้อมทั้งส่งสำเนาให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.4 ประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอแนะวิธีการ มาตรการในการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด บังเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน รวมทั้งการป้องกันมิให้เกิดความเสียหายหรือทุจริตเกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการ

8.5 รายงานผลการตรวจสอบ และรายงานผลการติดตามผลการตรวจสอบต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการตรวจสอบภายในประจำปีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.6 ติดตามผลการตรวจสอบ และเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารของหน่วยรับตรวจ ในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามที่ได้เสนอแนะไว้

8.7 ศึกษาวิเคราะห์ระเบียบกฎหมายทางการเงิน การคลัง เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติจัดทำเอกสารคู่มือเผยแพร่ให้หน่วยงาน และบุคลากรในสังกัด รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุให้บังเกิดผลดีต่อการส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียน

8.8 ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายนอก (ส.ต.ง.) และหน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคน
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนระดับปฐมวัยในเขตบริการทุกคน ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา
2. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตบริการทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเต็มตามศักยภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรมมีคุณภาพและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
5. สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ คู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษา และเป็นอีกองค์กรหนึ่งเหมือนกันที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นการใช้อำนาจของผู้บริหารเช่นกัน เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากมาย ซึ่งในโรงเรียนประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหา ความแตกต่างระหว่างบุคคลนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งได้ ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการใช้กฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติ ทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ความขัดแย้งจากการพิจารณาความดีความชอบ หรือวิธีการในการทำงานเป็นต้น ดังนั้นจากการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เน้นให้ผู้บริหาร ได้ใช้ทักษะในการใช้อำนาจในสถานศึกษา เพื่อที่จะให้การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนอยู่ในระดับที่สมดุลโรงเรียนจึงจะพัฒนาไปได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาการใช้อำนาจตลอดทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ เห็นความสำคัญและรู้จักการใช้อำนาจในการบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง พัฒนา เป็นผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลที่จะทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁹

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

นิตยา แสนใจกล้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁰

ธนิษฐ์ ทองทวย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้การอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจร่วมปรึกษาหารือตามลำดับ

⁴⁹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียน, วันที่ค้นหาข้อมูล 20 ธันวาคม 2555, สืบค้นจาก www.chaiyaphum2.go.th, 2555.

⁵⁰นิตยา แสนใจกล้า, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, หน้า 84.

ด้านการให้อำนาจรางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในระดับมาก 3 ข้อและระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกรรมการสนับสนุนครู ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารมีการพิจารณาความคิดความชอบของโรงเรียนด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารมีการยกย่องท่านตามโอกาสที่เหมาะสมตามลำดับ (2) ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการควบคุมเร่งรัด ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลา มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และตำหนิครูที่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ตามลำดับ (3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับทั้ง 3 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการมอบหมายตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และมีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบงานตามลำดับ (4) ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับทั้ง 3 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารและอยากจะร่วมงานต่าง ๆ และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ (5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับทั้ง 3 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ (6) ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับทั้ง 3 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และรอบรู้ข่าวสาร ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ (7) ด้านอำนาจการพึ่งพา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับทั้ง 3 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ (8) ด้านอำนาจร่วมปรึกษาหารือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับทั้ง 3 ข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประชุมปรึกษางานกับครู ที่รับผิดชอบงานตามที่

ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น โดยอิสระ เท่าเทียมกันในการอภิปราย กลุ่มทุกครั้ง และผู้บริหารแก้ปัญหาพร้อมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำไป คู่ข้อสรุปที่ดี ตามลำดับ⁵¹

ชัยชาญ ศรีสังข์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อำนาจข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ยกเว้นอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵²

สมพร หิรัญลักษณ์สุด ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านอำนาจข่าวสารอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาตามรายชื่อได้ดังนี้ (1) ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และรอบรู้ข่าวสารอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แจ้งให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่

⁵¹ ธนิตย์ ทองทวย, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 95 หน้า.

⁵² ชัยชาญ ศรีสังข์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 95 หน้า.

ทันสมัยในการตัดสินใจ ตามลำดับ (2) ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเคารพนับถือ และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์เป็นกันเองกับครู ตามลำดับ (3) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ในการบริหารงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานต่าง ๆ และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ (4) ด้านอำนาจพึ่งพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนและผู้บริหารได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ (5) ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารสั่งงานเป็นขั้นตอนตามสายบังคับบัญชา และผู้บริหารมีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตามลำดับ (6) ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารในการสนับสนุนให้ครูได้มี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม และผู้บริหารมีเหตุผลเหมาะสมในการให้อภัยกรณีที่ครูกระทำผิดพลาด ตามลำดับ (7) ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีการควบคุมเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้ทันกำหนดเวลาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ⁵³

รัชฎากร มีมาก ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก 6

⁵³สมพร หิรัญลักษณ์สุด, “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 87 หน้า.

ด้าน เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจพึ่งพา อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจตามกฎหมาย ในระดับกลาง 1 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายกับเพศหญิงใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการใช้อำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง กับโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด (2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁴

กษิภณ ชินวงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีอำนาจในการบริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁵⁵

ประสาร สุขสุคนธ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (1) ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใช้อำนาจตาม

⁵⁴รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 97 หน้า.

⁵⁵กษิภณ ชินวงศ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 86 หน้า.

สิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตของกฎหมาย การออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสมที่สอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียน และการมอบหมายงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งการบริหาร (2) ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานการมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูที่มีความขยันและมีความรับผิดชอบและการจัดหาวัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (3) ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ อยู่ในระดับมาก 3 ชื่อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ครูปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด การเร่งรัดตรวจสอบ การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดการลงโทษไว้อย่างชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ (4) ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (5) ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก 4 ชื่อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ชื่อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การทักทายเป็นกันเองกับครูเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมและการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง (6) ด้านอำนาจมีข่าวสารข้อมูล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล และการนำข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ประโยชน์ในการบริหาร (7) ด้านอำนาจฟังพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมาก 3 ชื่อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ชื่อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่า และความสามารถในการสร้างเครือข่ายในการสนับสนุนงบประมาณ⁵⁶

เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก (2) การใช้อำนาจของผู้บริหาร

⁵⁶ประสาร สุขสุคนธ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 88 หน้า.

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁷

มณฑิธร รัตนไสววงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลางและอำนาจการบังคับอยู่ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบว่า ด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)⁵⁸

ตัณชัย ฉลาดคิด ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

⁵⁷ เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2553, 68 หน้า.

⁵⁸ มณฑิธร รัตนไสววงศ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, 136 หน้า.

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ยกเว้น อำนาจอ้างอิง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก⁵⁹

ประทีป ศรีรักษา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจพึงพา อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งด้านการใช้อำนาจบังคับที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลางและขนาดใหญ่⁶⁰

วรรณ บุญบันดาล ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล อำนาจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อำนาจบังคับ เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดเดิมพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

⁵⁹ สัตยชัย ฉลาดคิด, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 124 หน้า.

⁶⁰ ประทีป ศรีรักษา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 116 หน้า.

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶¹

ชนิดา อินตะปัญญา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารได้ใช้อำนาจตามกฎหมาย ในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ฐานอำนาจในการให้รางวัลและฐานอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเท่ากัน ฐานอำนาจเชิงอ้างอิง ฐานอำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศและฐานอำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ฐานอำนาจในการให้รางวัล ฐานอำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ และฐานอำนาจเชิงอ้างอิงเท่ากันกับฐานอำนาจในการลงโทษ ตามลำดับ⁶²

คมกริช วงศาโรจน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายด้านอยู่ 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านอำนาจการบังคับ และอำนาจ ตามกฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนไม่ขยายโอกาส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านอำนาจเชิงสัมพันธ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶³

⁶¹วรรณ บัญบันดาล, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 132 หน้า.

⁶²ชนิดา อินตะปัญญา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงราย”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2547, 142 หน้า.

⁶³คมกริช วงศาโรจน์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 118 หน้า.

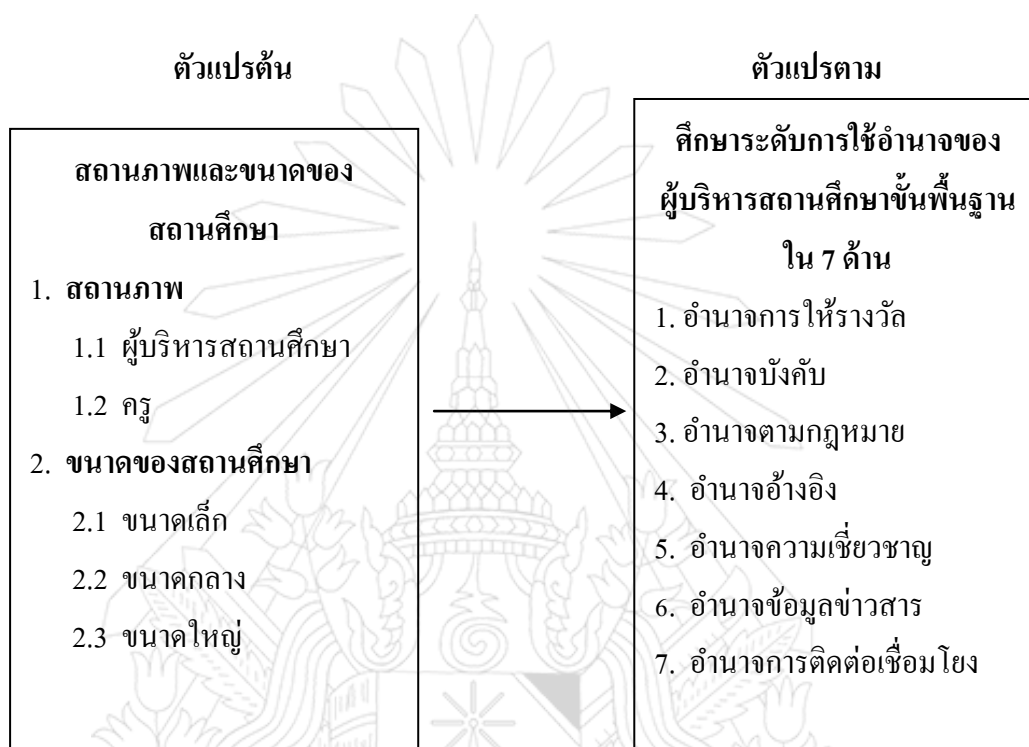
ชวลิต ยิ่งยง ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีการรับรู้ถึงสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนประเภทที่ 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด จากการเปรียบเทียบสภาพโดยรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่าง และปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียนมีการรับรู้ถึงสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปัญหาอยู่ในระดับน้อยจากการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁶⁴

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในประเทศ สรุปได้ว่า ศาสตร์บริหารการศึกษาด้านการใช้อำนาจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและนำมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งความสำเร็จ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับการได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้อำนาจให้ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้น ตลอดจนการเสริมแรงที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ให้รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า ใช้ความรู้ ความสามารถ และควบคุมตนเอง สร้างความคิดให้เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ให้การช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงาน ค้นพบความสามารถของตนเองแลความสามารถนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง

⁶⁴ชวลิต ยิ่งยง, “สภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี), 2551, 99 หน้า.

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจตามที่เฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard) เสนอไว้ 7 ด้านมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้⁶⁵



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁶⁵Hersey, P., & Blanchard, K.H. **Management of organizational behavior**, อังใน รัชฎากร มีมาก, “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2”, งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, หน้า 6.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,577 คน¹

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2,577 คน ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เป็นเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95² ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คนและเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาดผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วนของประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ได้จำนวน

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2, แผนกลยุทธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ประจำปีการศึกษา, 2555, (อัดสำเนา).

²บุญชม ศรีสะอาด, “การวิจัยเบื้องต้น”, ฉบับปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553), หน้า 43.

กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1 และวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ขนาด สถานศึกษา | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|-------------------|------------------------|--------------|--------------|------------------------|------------|------------|
| | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครูผู้สอน | รวม |
| เล็ก | 142 | 834 | 976 | 19 | 108 | 127 |
| กลาง | 93 | 801 | 894 | 12 | 104 | 116 |
| ใหญ่ | 30 | 677 | 707 | 4 | 88 | 92 |
| รวม | 265 | 2,312 | 2,577 | 35 | 300 | 335 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 7 ด้านไว้ในบทที่ 1 แล้วสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้แต่ละด้านนั้นได้ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล มี 4 ข้อ 2) ด้านอำนาจบังคับ มี 4 ข้อ 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย มี 5 ข้อ 4) ด้านอำนาจอ้างอิง มี 6 ข้อ 5) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มี 8 ข้อ 6) ด้านอำนาจข่าวสาร มี 5 ข้อ 7) ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง มี 4 ข้อ

3.3.2 หาค่า IOC โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective congruence: IOC) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกข้อคำถาม สรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามศัพท์ ดังนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา³

3.3.3 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้าน และโดยรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.88 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

³บุญชม ศรีสะอาด, “การวิจัยเบื้องต้น”, ฉบับปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553), หน้า 46.

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายด้าน

| ด้านที่ | เรื่อง | ค่าความเชื่อมั่น |
|------------|-----------------------------|------------------|
| 1. | ด้านอำนาจการให้รางวัล | 0.88 |
| 2. | ด้านอำนาจบังคับ | 0.88 |
| 3. | ด้านอำนาจตามกฎหมาย | 0.87 |
| 4. | ด้านอำนาจอ้างอิง | 0.87 |
| 5. | ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | 0.87 |
| 6. | ด้านอำนาจข่าวสาร | 0.88 |
| 7. | ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง | 0.88 |
| รวม | | 0.88 |

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และเพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วย

3.4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 335 ชุด ได้คืน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.51 พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้จัดระบบข้อมูลและตรวจสอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถาม การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้⁴

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples)

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F- test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency)

2. ค่าร้อยละ (Percentage)

3. ค่าเฉลี่ย (Mean)

⁴เรื่องเดียวกัน.

4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
5. t-test (Independent samples)
6. F-test (One way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffe')



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสารและ อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.88 และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรจำนวน 2,577 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และครูผู้สอนจำนวน 300 คน รวม 335 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution) |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS. | แทน | ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares) |
| MS. | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square) |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
 2. ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน
 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ
 4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
- จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 330 คน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและ ขนาดสถานศึกษา

| สถานภาพทั่วไป | ความถี่ | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|---------------|
| 1. สถานภาพ | | |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา | 35 | 10.61 |
| 2. ครูผู้สอน | 295 | 89.39 |
| 2. ขนาดสถานศึกษา | | |
| 1. สถานศึกษาขนาดเล็ก | 127 | 38.48 |
| 2. สถานศึกษาขนาดกลาง | 115 | 34.85 |
| 3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 88 | 26.67 |
| รวม | 330 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง 330 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน (ร้อยละ 10.61) ครูผู้สอน จำนวน 295 คน (ร้อยละ 89.39) และ เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 127 คน (ร้อยละ 38.48) ขนาดกลาง จำนวน 115 คน (ร้อยละ 34.85) และขนาดใหญ่จำนวน 88 คน (ร้อยละ 26.67)

1. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล และเปรียบเทียบจำแนกตาม สถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

1.1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 4.2 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการให้รางวัล | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|------------|--|--------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่น แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวยให้ | 4.56 | 0.54 | มากที่สุด |
| 2 | พิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม | 4.41 | 0.63 | มาก |
| 3 | สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ราชการ | 4.46 | 0.63 | มาก |
| 4 | จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู | 4.42 | 0.63 | มาก |
| รวม | | 4.46 | 0.50 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียง ค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ข้อที่การปฏิบัติสูงสุด คือยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัล ลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวยให้ ($\bar{x} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.41$)

1.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจการให้รางวัล | 35 | 4.56 | 0.43 | 295 | 4.45 | 0.50 | 1.25 | 0.21 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน

1.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ การให้ รางวัล | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-----|------|-------|------|------|
| | ขนาด เล็ก | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | | | | | | |
| 4.56 | 4.39 | 4.40 | ระหว่างกลุ่ม | 2.26 | 2 | 1.13 | 4.61* | 0.01 | |
| | | | ภายในกลุ่ม | 80.13 | 327 | 0.24 | | | |
| | | | รวม | 82.39 | 329 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านอำนาจการให้รางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ต่อไป

ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | สถานศึกษา ขนาดเล็ก | สถานศึกษา ขนาดกลาง | สถานศึกษา ขนาดใหญ่ |
|-------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 4.56 | 4.39 | 4.40 |
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 4.56 | - | 0.18* | 0.16 |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 4.39 | - | - | - |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 4.40 | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

2. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

ตารางที่ 4.6 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการบังคับ | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|------------|--|--------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม | 4.33 | 0.61 | มาก |
| 2 | ควบคุม ดูแล เร่งรัดการปฏิบัติงานของครูได้ทันเวลา | 4.64 | 0.60 | มากที่สุด |
| 3 | มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ | 4.33 | 0.61 | มาก |
| 4 | มีการลงโทษครูที่กระทำความผิดตามวินัยและกฎระเบียบ | 4.64 | 0.60 | มากที่สุด |
| 5 | ไม่พูดให้เสียกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่บรรลุเป้าหมาย | 4.23 | 0.70 | มาก |
| รวม | | 4.44 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ข้อที่การปฏิบัติสูงสุด คือควบคุม ดูแล เร่งรัดการปฏิบัติงานของครูได้ทันเวลา ($\bar{x} = 4.64$) มีการลงโทษครูที่กระทำความผิดตามวินัยและกฎระเบียบ ($\bar{x} = 4.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่พูดให้เสียกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.23$)

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจการบังคับ

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจการบังคับ | 35 | 4.54 | 0.30 | 295 | 4.42 | 0.50 | 1.93 | 0.06 |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจการบังคับ

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ การบังคับ | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-------|-----|------|--------|------|
| | ขนาด เล็ก | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | | | | | | |
| ด้านอำนาจ การบังคับ | 4.57 | 4.30 | 4.42 | ระหว่างกลุ่ม | 4.27 | 2 | 2.13 | 9.73** | 0.00 |
| | | | | ภายในกลุ่ม | 71.83 | 327 | 0.22 | | |
| | | | | รวม | 76.11 | 329 | - | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านอำนาจการบังคับ ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ต่อไป

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | สถานศึกษา | สถานศึกษา | สถานศึกษา |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| | | 4.57 | 4.30 | 4.42 |
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 4.57 | - | 0.26** | 0.14 |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 4.30 | - | - | - |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 4.42 | - | - | - |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

3. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ตารางที่ 4.10 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|--------|---|--------------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | มีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา | 4.34 | 0.76 | มาก |
| 2 | มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูใช้ | 4.33 | 0.60 | มาก |
| 3 | อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร | 4.32 | 0.51 | มาก |
| 4 | มอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษา | 4.34 | 0.76 | มาก |
| รวม | | 4.33 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจตาม กฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียง ค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือมีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.34$) มอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษา ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.32$)

3. การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตาม กฎหมาย จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจตามกฎหมาย | 35 | 4.31 | 0.61 | 295 | 4.33 | 0.53 | 0.25 | 0.80 |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ ตามกฎหมาย | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-----|------|-------|------|------|
| | ขนาด เล็ก | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | | | | | | |
| 4.43 | 4.20 | 4.36 | ระหว่างกลุ่ม | 3.27 | 2 | 1.63 | 5.82* | 0.01 | |
| | | | ภายในกลุ่ม | 92.01 | 327 | 0.28 | | | |
| | | | รวม | 95.28 | 329 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ต่อไป

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | สถานศึกษา | สถานศึกษา | สถานศึกษา |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| | | 4.43 | 4.20 | 4.36 |
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 4.43 | - | 0.23* | - |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 4.20 | - | - | 0.15 |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 4.36 | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

4.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง

ตารางที่ 4.14 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจอ้างอิง | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|------------|---|--------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ | 4.40 | 0.71 | มาก |
| 2 | มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนอยากทำงานด้วย | 4.28 | 0.65 | มาก |
| 3 | ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านและเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย | 4.27 | 0.60 | มาก |
| 4 | เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาและชื่นชม | 4.33 | 0.62 | มาก |
| 5 | มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.34 | 0.61 | มาก |
| 6 | ให้เกียรติและเคารพในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.33 | 0.62 | มาก |
| รวม | | 4.32 | 0.43 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.40$) มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้านและเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย ($\bar{x} = 4.27$)

4.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจอ้างอิง

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจอ้างอิง | 35 | 4.37 | 0.51 | 295 | 4.32 | 0.42 | 0.63 | 0.52 |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง ไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจอ้างอิง

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ อ้างอิง | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-------|-----|------|--------|------|
| | ขนาด เล็ก | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | | | | | | |
| อำนาจ อ้างอิง | 4.39 | 4.34 | 4.20 | ระหว่างกลุ่ม | 2.06 | 2 | 1.03 | 5.54** | 0.00 |
| | | | | ภายในกลุ่ม | 60.87 | 327 | 0.18 | | |
| | | | | รวม | 62.93 | 329 | - | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจอ้างอิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่อต่อไป

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | สถานศึกษา ขนาดเล็ก | สถานศึกษา ขนาดกลาง | สถานศึกษา ขนาดใหญ่ |
|-------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 4.39 | 4.34 | 4.20 |
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 4.39 | - | - | 0.19** |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 4.34 | - | - | 0.14 |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 4.20 | - | - | - |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

5. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

5.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.18 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|------------|--|--------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ | 4.52 | 0.59 | มากที่สุด |
| 2 | มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี | 4.21 | 0.77 | มาก |
| 3 | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน | 4.21 | 0.71 | มาก |
| 4 | มีความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ | 4.21 | 0.67 | มาก |
| 5 | มีความสามารถในการพัฒนาครูและทีมงาน | 4.39 | 0.54 | มาก |
| 6 | มีความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.41 | 0.59 | มาก |
| 7 | มีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี | 4.42 | 0.69 | มาก |
| 8 | มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล | 4.21 | 0.67 | มาก |
| รวม | | 4.32 | 0.39 | มาก |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.52$) มีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน มี

ความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบและ มีความสามารถในการกำกับติดตาม และประเมินผล ($\bar{x} = 4.21$)

5.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | 35 | 4.29 | 0.37 | 295 | 4.33 | 0.40 | 0.48 | 0.62 |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ ความ เชี่ยวชาญ | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-----|------|------|------|------|
| | ขนาด เล็ก | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | | | | | | |
| 4.37 | 4.32 | 4.26 | ระหว่างกลุ่ม | 0.58 | 2 | 0.29 | 1.85 | 0.15 | |
| | | | ภายในกลุ่ม | 51.96 | 327 | 0.15 | | | |
| | | | รวม | 52.55 | 329 | - | | | |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ไม่แตกต่างกัน

6. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและ ขนาดของสถานศึกษา

6.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจข่าวสาร | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|------------|--|--------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | มีความสามารถในการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา | 4.47 | 0.57 | มาก |
| 2 | มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ | 4.48 | 0.55 | มาก |
| 3 | มีความสามารถในการแสวงหาข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ | 4.46 | 0.56 | มาก |
| 4 | มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม | 4.44 | 0.60 | มาก |
| 5 | เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์สามารถนำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน | 4.46 | 0.56 | มาก |
| รวม | | 4.46 | 0.41 | มาก |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ย ระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.48$) มีความสามารถในการให้

ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.44$)

6.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจข่าวสาร

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจข่าวสาร | 35 | 4.53 | 0.40 | 295 | 4.45 | 0.41 | 1.02 | 0.31 |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสารไม่แตกต่างกัน

6.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจข่าวสาร

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ ข่าวสาร | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|-----|------|------|------|------|
| | ขนาด เล็ก | ขนาด กลาง | ขนาด ใหญ่ | | | | | | |
| 4.47 | 4.46 | 4.44 | ระหว่างกลุ่ม | 6.06 | 2 | 3.03 | 0.17 | 0.83 | |
| | | | ภายในกลุ่ม | 56.25 | 327 | 0.17 | | | |
| | | | รวม | 56.31 | 329 | - | | | |

จากตารางที่ 4.23 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจข่าวสาร ไม่แตกต่างกัน

7. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และเปรียบเทียบจำแนกตาม สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

7.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ตารางที่ 4.24 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

| ข้อที่ | การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล |
|------------|--|--------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกัน และระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี | 4.48 | 0.68 | มาก |
| 2 | มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับ เหนือกว่าได้เป็นอย่างดี | 4.48 | 0.68 | มาก |
| 3 | มีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางใน การสนับสนุนการบริหารโรงเรียน | 4.43 | 0.57 | มาก |
| 4 | มีความสามารถในการจัดการสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่นและชุมชน | 4.33 | 0.54 | มาก |
| รวม | | 4.43 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 4.24 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการ ติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการ เรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้เป็น อย่างดี และมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.48$) มีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน

($\bar{x} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการจัดการการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและชุมชน ($\bar{x} = 4.33$)

7.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง จำแนกตามสถานภาพ

| ระดับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา | ผู้บริหารสถานศึกษา | | | ครูผู้สอน | | | t | Sig. |
|---|--------------------|-----------|------|-----------|-----------|------|------|------|
| | n | \bar{X} | S.D. | n | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านอำนาจการติดต่อ เชื่อมโยง | 35 | 4.44 | 0.33 | 295 | 4.43 | 0.84 | 0.12 | 0.89 |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ไม่แตกต่างกัน

7.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ด้านอำนาจ การติดต่อ เชื่อมโยง | ค่าเฉลี่ย | | | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------------------------------|-----------|----------|----------|----------------------|-------|-----|------|--------|------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | | | | | | |
| | 4.52 | 4.46 | 4.25 | ระหว่างกลุ่ม | 3.99 | 2 | 1.99 | 8.95** | 0.00 |
| | | | | ภายในกลุ่ม | 72.94 | 327 | 0.22 | | |
| | | | | รวม | 76.94 | 329 | - | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ต่อไป

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | สถานศึกษา ขนาดเล็ก | สถานศึกษา ขนาดกลาง | สถานศึกษา ขนาดใหญ่ |
|-------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 4.52 | 4.46 | 4.25 |
| สถานศึกษาขนาดเล็ก | 4.52 | - | - | 0.27** |
| สถานศึกษาขนาดกลาง | 4.46 | - | - | 0.20** |
| สถานศึกษาขนาดใหญ่ | 4.25 | - | - | - |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนและขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนและขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F – test แบบ One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

1.1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ข้อที่การปฏิบัติสูงสุด คือยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม โอกาสที่อำนวยให้ ($\bar{x} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.41$)

1.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน

1.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

2. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ข้อที่การปฏิบัติสูงสุด คือ ควบคุมดูแล เร่งรัดการปฏิบัติงานของครูได้ทันเวลา ($\bar{x} = 4.64$) มีการลงโทษครูที่กระทำผิดตามวินัย และถูกระเบียบ ($\bar{x} = 4.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ไม่พูดให้เสียกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด หรือไม่บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.23$)

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลางและขนาดใหญ่

3. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.34$) มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษา ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.32$)

3.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย ไม่แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษานขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษานขนาดกลาง และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษานขนาดกลางกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษานขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

4.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.40$) มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้าน และเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย ($\bar{x} = 4.27$)

4.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิงไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

5. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

5.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 4.52$) มีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน มีความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบและ มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล ($\bar{x} = 4.21$)

5.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ไม่แตกต่างกัน

6. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

6.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.48$) มีความสามารถในการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.44$)

6.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร ไม่แตกต่างกัน

6.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีขนาดแตกต่างกันมีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอำนาจข่าวสาร ไม่แตกต่างกัน

7. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

7.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) โดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ คือ มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.48$) มีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการจัดหาการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและชุมชน ($\bar{x} = 4.33$)

7.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ไม่แตกต่างกัน

7.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลางกับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา

1.1 ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีข้อสังเกตจากการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ ดังนี้ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่นแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตาม โอกาสที่อำนวยให้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ผู้บริหารบางคนอาจใช้อำนาจแบบครอบงำกับผู้ได้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่อ่อนแอต้องพึ่งผู้นำอยู่เสมอ ผู้นำที่ใช้อำนาจแนวทางนี้จะประสบความสำเร็จในการรักษาตำแหน่งของตนไว้ได้ แต่เมื่อใช้ไปนาน ๆ จะเกิดความเสียหายแก่องค์กร เนื่องจากบุคลากรมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา มีความผูกพันกับตัวบุคคลมากกว่าอุดมการณ์ขององค์กร ถ้าผู้นำตายหรือลาออกไปจากองค์กรจะเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์กร หรือผู้บริหารบางคนอาจใช้อำนาจแบบสร้างทักษะและความมั่นใจในตัวเองแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายใน สร้างความผูกพันกับองค์กรมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัยอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้องค์การนั้นมีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นจึง

ส่งผลให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชฎากร มีมาก** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ **กษิภณ ชินวงศ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อำนาจผู้บริหารของสถานศึกษาแต่ละขนาด สามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ ได้แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สัตย ชัย ฉลาดคิด** ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้ รางวัลอยู่ในระดับมาก

1.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีกรให้ ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความหวังในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงทำให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยชาญ ศรีสังข์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อำนาจข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ยกเว้นอำนาจการบังคับอยู่ใน ระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจข่าวสาร

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตจากการ วิเคราะห์ข้อมูล จากการเรียงค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติได้ดังนี้ ข้อที่การปฏิบัติสูงสุด คือควบคุม ดูแล เร่งรัดการปฏิบัติงานของครูได้ทันเวลา รองลงมาคือ กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติ ตามได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติ ตามได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงทำให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประสาร สุขสุคนธ์** ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจของ ผู้บริหารใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การ ใช้อำนาจของผู้บริหารใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (1) ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาราย ข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 2 ข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตของกฎหมาย การออกคำสั่งโดยตรงได้อย่างเหมาะสมที่ สอดคล้องกับกฎระเบียบของ โรงเรียน และการมอบหมายงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของ ตำแหน่งการบริหาร (2) ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานการ มอบหมายงานที่สำคัญให้ครูที่มีความขยันและมีความรับผิดชอบและการจัดหาวัสดุเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (3) ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครู ปฏิบัติควบคุม ดูแล เร่งรัด และมีการควบคุมดูแลตลอด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **มณฑิยา รัตนไสววงศ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลางและอำนาจการบังคับอยู่ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพบว่า ด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารต้องมีรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย และการบังคับให้ปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ประทีป ศรีรักษา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจพึ่งพา อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งด้านการใช้อำนาจบังคับที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจิ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก (2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามประเภทการบริการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา รองลงมาคือ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการออกคำสั่ง และมีหลักการในการออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชายอมรับในอำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองต่ออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนิดา อินตะปัญญา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเข็ยราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารได้ใช้อำนาจตามกฎหมาย ในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความเข้าใจในค่านิยมความกังวล และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสั่งงานตามขั้นตอนในทุกระดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **นิตยา แสนใจกล้า** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล และอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อเชื่อมโยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาแต่ละสถานศึกษาไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **วรรณ บุญบันดาล** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล อำนาจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อำนาจบังคับ เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดเดิมพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และอำนาจเชี่ยวชาญ ส่วนอำนาจตามกฎหมายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

4.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ รองลงมาคือ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความรักและศรัทธา มีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง ดังนั้นจึงทำให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรณ บุญบันดาล** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล

4.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์และมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **กษิภณ ชินวงศ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีอำนาจในการบริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีการใช้อำนาจในการบริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์และมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยชาญ ศรีสังข์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อำนาจข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ยกเว้นอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจข่าวสารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

5.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน รองลงมาคือ มีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน มี

ความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบและ มีความสามารถในการกำกับติดตาม และประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจง ได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันถ่วงที ดังนั้นจึงทำให้ การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจ ความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิธร รัตนไสวงค์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลางและอำนาจการ บังคับอยู่ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ แต่รายด้านพบว่า ด้านอำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานหรือ โครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตยา แสนใจกล้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล และอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาด ของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจข่าวสาร และอำนาจการติดต่อ เชื่อมโยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

5.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือ โครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของ

สถานศึกษา มีความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **สัชชัย ฉลาดคิด** ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ยกเว้น อำนาจอ้างอิง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

6. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร และเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

6.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ รองลงมาคือ มีความสามารถในการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู ดังนั้นจึงทำให้ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจข่าวสาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัชชาวุฒ ศรีสงษ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ อำนาจข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ ยกเว้นอำนาจการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

6.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **วิชัย รัตนวรรณ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจการบังคับ และอำนาจการให้รางวัล ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า มีเพียงอำนาจการบังคับที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู เมื่อจำแนกการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า มีเพียงอำนาจการให้รางวัลเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า อำนาจการบังคับเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแต่ละสถานศึกษามีความสามารถในการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ประทีป ศรีรักษา** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจพึ่งพา อำนาจอ้างอิง อำนาจข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับน้อย ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดกลางและขนาดใหญ่ รวมทั้งด้านการใช้อำนาจบังคับที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลางและขนาดใหญ่

7. ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และเปรียบเทียบจำแนกตาม สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

7.1 ระดับใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้เป็น อย่างดี และมีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ มีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสามารถในการจัดการสนับสุนนจากหน่วยงานอื่นและชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตามได้ ดังนั้นจึงทำให้ การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย รัตนวรรณิ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจ ตามกฎหมาย อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจการบังคับ และอำนาจการให้รางวัล

7.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีความสามารถในการจัดการสนับสุนนจาก หน่วยงานอื่นและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช วงศาโรจน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายด้านอยู่ 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านอำนาจการ บังคับ และอำนาจ ตามกฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประเภทของสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโรงเรียนไม่ขยายโอกาส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจ การให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านอำนาจเชิง สัมพันธ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7.3 การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแต่ละสถานศึกษามีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้ มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่ำกว่าได้แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชวลิต ยิ่งยง** ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีการรับรู้ถึงสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น ผู้บริหาร โรงเรียนประเภทที่ 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด จากการเปรียบเทียบสภาพโดยรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่าง และปัญหาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียนมีการรับรู้ถึงสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาอยู่ในระดับน้อยจากการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผลตอบแทนที่เป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การให้เงิน สิ่งของ หรือสวัสดิการในการทำงาน รวมถึงการยกย่อง สรรเสริญ และชมเชย

2. ด้านอำนาจบังคับ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจชนิดนี้ เพราะการใช้อำนาจชนิดนี้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการบังคับมาก ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามด้วยความไม่เต็มใจ ลาออกจางาน และหยุดงานมาก แสดงความเป็นศัตรูและก้าวร้าว นั่นคืออำนาจบังคับจะใช้ได้ดีในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดและกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจงใจ

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเหมาะสม มีการออกคำสั่งอย่างสุภาพและ

ชัดเจน ต้องมั่นใจว่าคำสั่งนั้นถูกต้องตามกฎหมายและอธิบายเหตุผลในการออกคำสั่งให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจ

4. ด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่ต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา มีความ ยุติธรรม ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด สนใจในทุกข์สุข ของผู้ได้บังคับบัญชาระมัดระวังไม่แสดงความใกล้ชิดกับคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบด้วยความขยันขันแข็ง มีทัศนคติที่ดีต่องาน

5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและรักษาจินตภาพของความเป็นผู้ชำนาญ ที่เกิดจากการศึกษาและ ประสบการณ์ มีความมั่นใจและตัดสินใจได้ดีในภาวะวิกฤติหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ติดตามข้อมูล หรือแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

6. ด้านอำนาจข่าวสาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาข่าวสารและรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อการเป็นเจ้าของหรือเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการให้ข่าวสารและข้อมูลที่ เพียงพอกับการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรควบคุมกำกับงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบมาตรฐานและให้ ผู้ได้บังคับบัญชารายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และมีการติดต่อกัน กับองค์กรภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ควรทำการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้กับสำนักงานเขตพื้นที่ในจังหวัดเดียวกันหรือ จังหวัดอื่น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาองค์กรต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับโรงเรียนมัธยมศึกษา ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

_____. รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

บุญชม ศรีสะอาด. “การวิจัยเบื้องต้น”. ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553.

บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2552.

ปัญญา แก้วเกตุและสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545.

รศ.สุคนธ์ พหลเทพ. “พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา”. ใน ความเป็นผู้นำ เป้าหมายและพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

วิเชียร วิทยอุดม. “พฤติกรรมองค์กร”. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2547.

สมเดช สีแสง. คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. ชัยนาท : อมรการพิมพ์, 2544.

สมมาตร สุพาณิชย์วิทย์. เรื่องน่ารู้เทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, 2534.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. แผนกลยุทธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ประจำปีการศึกษา, 2555. อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. อัดสำเนา.

เสนาะ ดิยาวัว. การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

อรุณ รักรธรรม. “พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร”. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เอส ดีเพรส, 2540.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กษิภณ ชินวงศ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

คมกริช วงศาโรจน์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ชนิดา อินตะปัญญา. “การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงราย”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ชวลิต ยี่งยง. “สภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2551.

ชัยชาญ ศรีสังข์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ธนิตย์ ทองทนาย. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

นิตยา แสนใจกล้า. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

ประทีป ศรีรักษา. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ประสาร สุขสุคนธ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

- พันธ์ทิพย์ ทองอร่าม. “ การศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถาบันราชภัฏในอนาคต : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏสุรินทร์ ”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสุรินทร์, 2546.
- มณเฑียร รัตนไสววงศ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- รัชฎากร มีมาก. “การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”. *งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- วรรณ บุญบันดาล. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- สัญญาชัย ฉลาดคิด. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- สุพจน์ พันธุ์เพชร. “การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- สุวรรณ วรรณโกวิท. “บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาสหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2545.
- เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

3) เว็บไซต์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียน. วันที่
สืบค้น 20 ธันวาคม 2555. สืบค้นจาก www.chaiyaphum2.go.th.

ปัญญา เกสรทอง. วิสัยทัศน์การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. วันที่สืบค้น 2 ธันวาคม 2552.
สืบค้นจาก [http:// www.emisc.moe.go.th](http://www.emisc.moe.go.th), 2541.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. รายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียน. วันที่
ค้นหาข้อมูล 20 ธันวาคม 2555. สืบค้นจาก www.chaiyaphum2.go.th, 2555.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
3. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

นายนิกร สุริโย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

| ข้อที่ | สถานภาพของท่าน |
|--------|---|
| 1 | สถานภาพ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน |
| 2 | ขนาดสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 300 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป) |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

คำชี้แจง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ
มากที่สุด(5) มาก(4) ปานกลาง(3) น้อย(2) และน้อยที่สุด(1) สอบถามข้อมูลการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 7 ด้าน คือ

1. ด้านอำนาจในการให้รางวัล
2. ด้านอำนาจการบังคับ
3. ด้านอำนาจกฎหมาย
4. ด้านอำนาจอ้างอิง
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ
6. ด้านอำนาจข่าวสาร
7. ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง

ในฐานะผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารของท่านแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาว่าความคิดเห็นในแต่ละประเด็นมีระดับ
การปฏิบัติอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติตามความเป็นจริง โดย
กำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อที่ | การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับปฏิบัติ | | | | |
|--------|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | อำนาจการให้รางวัล | | | | | |
| 1 | ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวยให้ | | | | | |
| 2 | พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 3 | สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ | | | | | |
| 4 | จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู | | | | | |
| | อำนาจการบังคับ | | | | | |
| 5 | กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติตาม | | | | | |
| 6 | ควบคุม ดูแล เร่งรัดการปฏิบัติงานของครูได้ทันเวลา | | | | | |
| 7 | มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| 8 | ไม่พูดให้เสียกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 9 | มีการลงโทษครูที่กระทำความผิดตามวินัยและกฎระเบียบ | | | | | |
| | อำนาจตามกฎหมาย | | | | | |
| 10 | มีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา | | | | | |
| 11 | มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู | | | | | |
| 12 | ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร | | | | | |
| 13 | มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษา | | | | | |
| | อำนาจอ้างอิง | | | | | |
| 14 | เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ | | | | | |
| 15 | มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนอยากทำงานด้วย | | | | | |
| 16 | ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านและเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย | | | | | |
| 17 | เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาและชื่นชม | | | | | |
| 18 | มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 19 | ให้เกียรติและเคารพในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| | อำนาจความเชี่ยวชาญ | | | | | |
| 20 | มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่างๆเป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติ | | | | | |

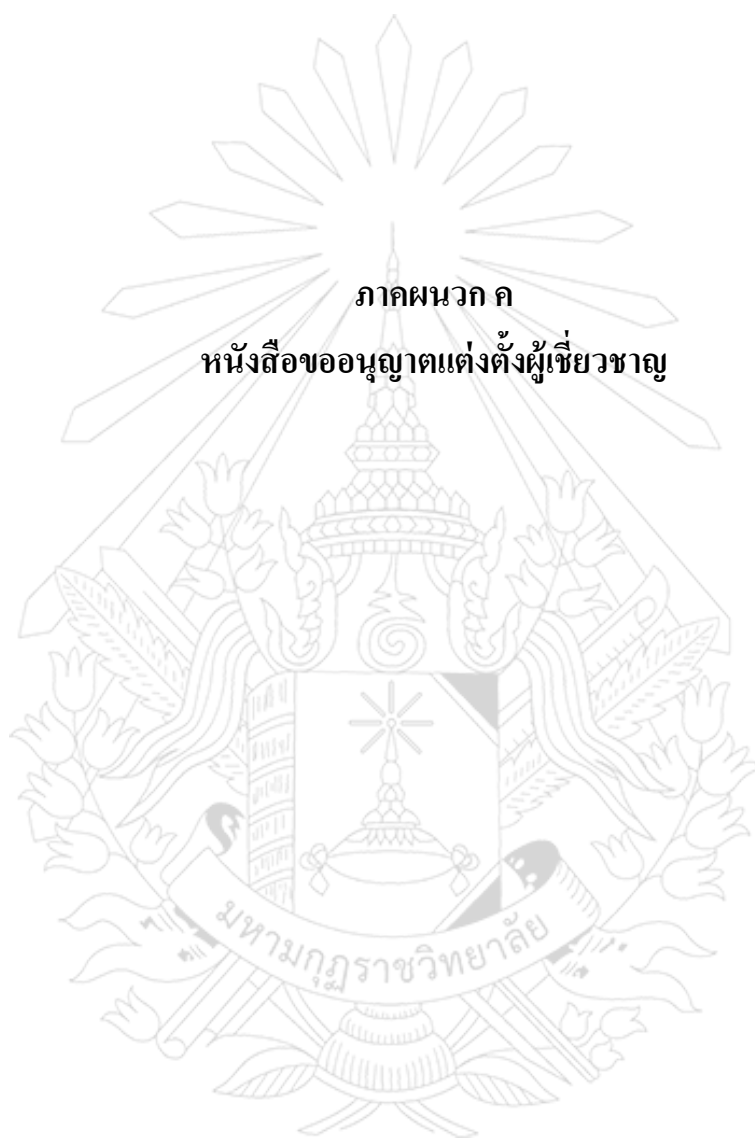
| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | ได้ | | | | | |
| 21 | มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 22 | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน | | | | | |
| 23 | มีความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ | | | | | |
| 24 | มีความสามารถในการพัฒนาครูและทีมงาน | | | | | |
| 25 | มีความสามารถแก้ปัญหาทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 26 | มีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี | | | | | |
| 27 | มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล | | | | | |
| | อำนาจข่าวสาร | | | | | |
| 28 | มีความสามารถในการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา | | | | | |
| 29 | มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ | | | | | |
| 30 | มีความสามารถในการแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 31 | มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 32 | เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน | | | | | |
| | อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง | | | | | |
| 33 | มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 34 | มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 35 | มีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น | | | | | |
| 36 | มีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานอื่นและชุมชน | | | | | |

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาคผนวก ก
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 6012/ว190



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

12 มีนาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ว่าที่ ร.ต. ไพบุลย์ ศรีบูรินทร์

ด้วย นายนิกร สุริโย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205072 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว190



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

12 มีนาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์

ด้วย นายนิกร สุริโย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205072 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว190



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

12 มีนาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายพลพรรธน์ ภูสีดวง

ด้วย นายนิกร สุริโย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205072 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

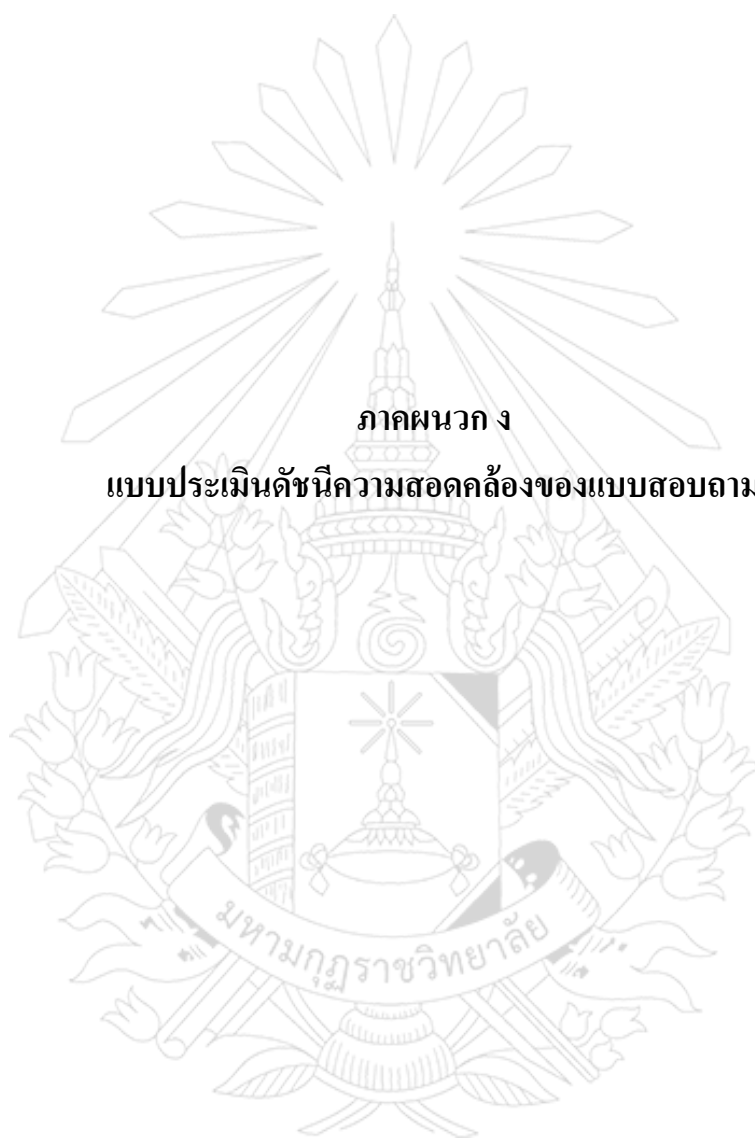
ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(IOC : Index of Item Objective Congruence)

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ชื่อนักศึกษา นายนิกร สุริโย

1. ว่าที่ ร.ต. ไพบูลย์ ศรีบุรินทร์

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเดื่อวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชัยภูมิ

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2. ดร. เทิดศักดิ์ สุพันธ์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา วิจัยและประเมินผลการศึกษา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

3. นายพลพรรชนี ภูสีดวง

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา

ตำแหน่งครู วิทยฐานะ - โรงเรียนบ้านหันวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชัยภูมิ

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ทำขึ้นเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาคำถาม โดยในแต่ละข้อหากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่า คำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของท่าน กรุณาโปรดให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

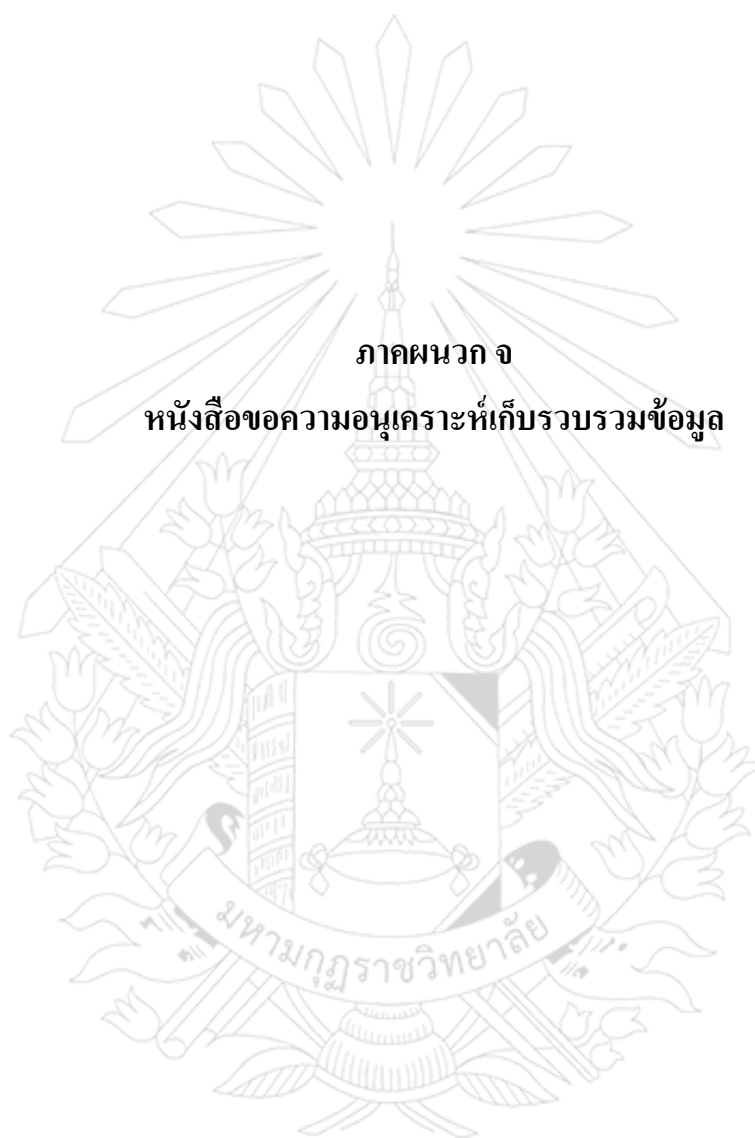
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(IOC : Index of Item Objective Congruence)

| ข้อ | การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | ΣR | IOC |
|-----|--|---------------------------|---------|---------|------------|------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| | ด้านอำนาจการให้รางวัล | | | | | |
| 1 | ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือให้รางวัลลักษณะอื่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่อำนวยให้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 2 | พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 3 | สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 4 | จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครู | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| | ด้านอำนาจการบังคับ | | | | | |
| 5 | กำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ครูปฏิบัติตาม | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 6 | ควบคุม ดูแล เร่งรัดการปฏิบัติงานของครูได้ทันเวลา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 7 | มีการกล่าวตักเตือนครูที่ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 8 | ไม่พุดให้เสียกำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่บรรลุเป้าหมาย | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 9 | มีการลงโทษครูที่กระทำความผิดตามวินัยและกฎระเบียบ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| | ด้านอำนาจตามกฎหมาย | | | | | |
| 10 | มีการสั่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 11 | มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 12 | ใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |

| | | | | | | |
|-----|--|---------------------------|------------|------------|------------|------|
| 13 | มอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| ข้อ | การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | ΣR | IOC |
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| | ด้านอำนาจอ้างอิง | | | | | |
| 14 | เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 15 | มีคุณลักษณะพิเศษที่ทำให้ทุกคนอยากทำงานด้วย | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 16 | ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้านและเป็นบุคคลที่เข้าใจง่าย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 17 | เป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นศรัทธาและชื่นชม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 18 | มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 19 | ให้เกียรติและเคารพในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| | ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ | | | | | |
| 20 | มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 21 | มีทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 22 | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของโรงเรียน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 23 | มีความสามารถในการวางแผนงานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 24 | มีความสามารถในการพัฒนาครูและทีมงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 25 | มีความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |

| ข้อ | การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ | | | ΣR | IOC |
|-----|---|---------------------------|------------|------------|------------|------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 26 | มีทักษะในการบริหารด้านประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 27 | มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| | ด้านอำนาจข่าวสาร | | | | | |
| 28 | มีความสามารถในการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 29 | มีการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 30 | มีความสามารถในการแสวงหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 31 | มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 32 | เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| | ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง | | | | | |
| 33 | มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเดียวกันและระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 |
| 34 | มีความสัมพันธ์ติดต่อกับผู้บริหารในระดับเหนือกว่าได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 35 | มีความสามารถสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวางในการสนับสนุนการบริหารโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| 36 | มีความสามารถในการจัดหาการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและชุมชน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 |
| | IOC | | | | | 0.92 |



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6012/310



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

3 เมษายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ด้วย นายนิกร สุริโย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205072 กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” โดยมี พระมหาสมชัย ผาสุโก, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.จรูญ บุญธรรม เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ฉ
คำศัพท์ประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha)

1. ค่า Reliability รวมทั้ง 7 ด้าน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| ท01 | 153.4909 | 94.8586 | .3509 | .8759 |
| ท02 | 153.6364 | 91.2655 | .5913 | .8711 |
| ท03 | 153.5848 | 94.7299 | .2968 | .8770 |
| ท04 | 153.6364 | 91.2655 | .5913 | .8711 |
| บ01 | 153.7121 | 93.8044 | .3907 | .8751 |
| บ02 | 153.4091 | 93.7136 | .4065 | .8748 |
| บ03 | 153.7121 | 93.8044 | .3907 | .8751 |
| บ04 | 153.4091 | 93.7136 | .4065 | .8748 |
| บ05 | 153.8152 | 92.2180 | .4546 | .8737 |
| ก01 | 153.7091 | 91.7449 | .4409 | .8740 |
| ก02 | 153.7182 | 93.5890 | .4184 | .8746 |
| ก03 | 153.7242 | 94.2672 | .4311 | .8746 |
| ก04 | 153.7091 | 91.7449 | .4409 | .8740 |
| อ01 | 153.6485 | 92.4718 | .4232 | .8744 |
| อ02 | 153.7697 | 92.3419 | .4779 | .8733 |
| อ03 | 153.7758 | 93.8523 | .3904 | .8751 |
| อ04 | 153.7212 | 93.5755 | .4048 | .8748 |
| อ05 | 153.7091 | 93.7023 | .3989 | .8750 |
| อ06 | 153.7212 | 93.5755 | .4048 | .8748 |
| ช01 | 153.5273 | 94.9430 | .3016 | .8768 |
| ช02 | 153.8333 | 93.3551 | .3266 | .8768 |
| ช03 | 153.8424 | 90.8444 | .5475 | .8716 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|-------|-------|
| ท04 | 153.8364 | 92.1312 | .4819 | .8732 |
| ท05 | 153.6545 | 95.0414 | .3258 | .8763 |
| ท06 | 153.6364 | 95.1257 | .2860 | .8771 |
| ท07 | 153.6242 | 94.3508 | .2983 | .8771 |
| ท08 | 153.8364 | 92.1312 | .4819 | .8732 |
| ท01 | 153.5788 | 95.1382 | .3003 | .8768 |
| ท02 | 153.5758 | 94.9866 | .3247 | .8763 |
| ท03 | 153.5879 | 95.4284 | .2838 | .8770 |
| ท04 | 153.6061 | 94.7684 | .3149 | .8765 |
| ท05 | 153.5879 | 95.4284 | .2838 | .8770 |
| ต01 | 153.5667 | 94.0700 | .3252 | .8765 |
| ต02 | 153.5667 | 94.0700 | .3252 | .8765 |
| ต03 | 153.6121 | 95.9464 | .2284 | .8780 |
| ต04 | 153.7182 | 96.5617 | .1843 | .8787 |

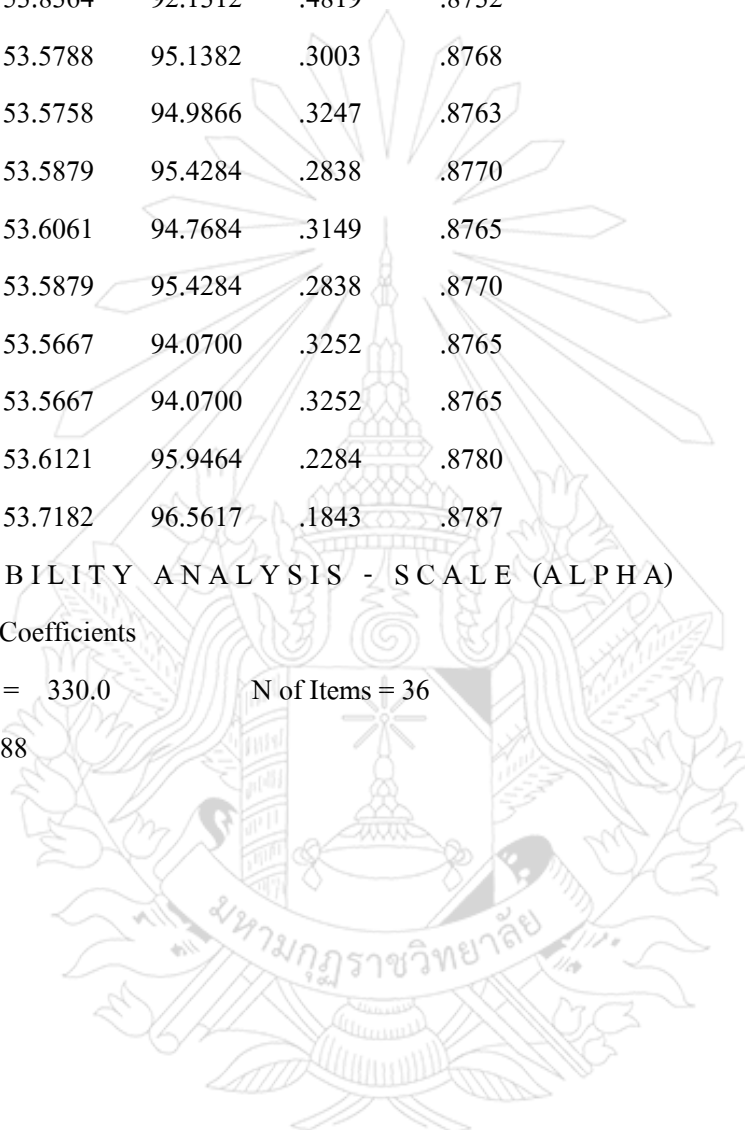
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 330.0

N of Items = 36

Alpha = .88



ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นายนิกร สุริโย |
| วัน เดือน ปี เกิด | 21 ตุลาคม 2518 |
| ภูมิลำเนา | 178 หมู่ 12 บ้านกุดแซ่ ตำบลนางาม อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 305 หมู่ 3 ตำบลบ้านหัน อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ 36120 |
| วุฒิการศึกษา | <p>พ.ศ. 2549 พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขา ศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย</p> <p>พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย</p> |
| ประวัติการทำงาน | <p>พ.ศ. 2551 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนค่านมะขามเตี้ยวิทยาคม อำเภอค่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>พ.ศ. 2552 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหันวิทยา อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ</p> <p>พ.ศ. 2554 ครู โรงเรียนบ้านหันวิทยา อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ</p> |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านหันวิทยา 305 หมู่ 3 ตำบลบ้านหัน อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ 36120 |
| ตำแหน่ง | ครู ค.ศ.1 |