



ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 คนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต ๒

บึงฉลวย มวลพรพงศ์

371.2
 บ248ค
 2556

37A5740818

Title: ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของครูผู้
 สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พฤษภาคม ๒๕๕๖



ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2

บังอร มุลทรัพย์

		๓ 371.2/ บ248ค/ 2556
Title: ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงาน ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย		

371.2
บ248ค ก.2
30 เม.ธ. 57

เลขทะเบียน	5740818
เลขเรียกหนังสือ	๓ 371.2 บ 248 ค ๒2
วันที่	30 เม.ธ. 57

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

**TEACHERS OPINION TOWARDS USING THE AUTHORITY OF
ADMINISTRATORS OF THUNGYAI PRIMARY SCHOOL
UNDER SUPERVISION OF ROI-ET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 2**

BUNG-ORN MOONSUP

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2

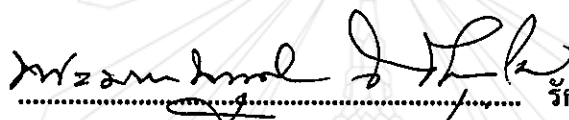
ชื่อนักศึกษา : บังอร มุลทรัพย์

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์

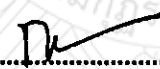
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต



..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (ผศ.ดร.))

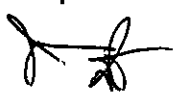
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระมหาสมัย ผาสุก (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์)


..... กรรมการ
(ดร.ฉัมฤทธิ กางเพ็ง)


..... กรรมการ
(ดร.พรสมบัติ ศรีไสย)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Teachers Opinion towards Using the Authority of Administrator of
Thungyai Primary School under Supervision of Roi Et Primary
Educational Service Office Area 2

Student's Name : Bong-orn Moonsup

Department : Educational Administration

Advisor : Assoc.Prof.Dr. Wirot Sanrattana

Co-Advisor : Dr.Kittkhan Patipan

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Nanavuddho
..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nanavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee

Samai
..... Chairman
(Phramaha Samai Phasuko (Dr.))

Wirot Sanrattana
..... Advisor
(Assoc.Prof.Dr. Wirot Sanrattana)

Dr. Kittkhan Patipan
..... Co-Advisor
(Dr.Kittkhan Patipan)

S. Kangpheng
..... Member
(Dr.Samrit Kangpheng)

Ponsombut Srisai
..... Member
(Dr.Ponsombut Srisai)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	:	บังอร มุลทรัพย์
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร. กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์
ปีการศึกษา	:	2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และ ด้านอำนาจอ้างอิง และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า

ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}=4.16$) ด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{X}=3.83$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X}=4.20$) และด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X}=4.21$) อยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามระดับการศึกษาของครู และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

Thematic Title : Teachers Opinion towards using the Authority of Administrator of Thungyai Primary School under supervision of Roi-et Primary Educational Service Office Area 2

Student's Name : Bung-orn Moonsup

Department : Educational Administration

Advisor : Assoc. Prof.Viroj Sanrattana

Co-Advisor : Dr. Kittkhan Patipan

Academic Year : B.E. 2555 (2012)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of teachers' opinion towards using the authority of administrator of Thungyai primary school center under supervision of Roi-Et Primary Educational Service Office Area 2 in 4 aspects; the aspects of academic administration, personnel administration, budget administration, and general administration, and to compare the level of teachers' opinion towards using the authority of administrator, classified by educational level and working experience. The samples used in this research were 163 teachers teaching in basic educational institutes. A constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.92 was used as a tool to collect data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results of the research were as follows:

The level of teachers' opinion towards using the authority of administrator of Thungyai primary school center under supervision of Roi-Et Primary Educational Service Office Area 2 in 4 aspects was moderate and the comparison on the level of teachers' opinion towards using the authority of administrator, classified by educational level and working experiences showed no significant differences in every aspect.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ดร.กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการพิทยา โยวะผุย อาจารย์สุภาภรณ์ อุดมทรัพย์ และอาจารย์ศิริชัย อุดมทรัพย์ ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเพื่อน ๆ มหาลัยจิต และคณะอื่น ๆ ที่คอยให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาและการดำเนินชีวิตของผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ประเสริฐที่คอยประสาทพรหวังให้ลูกประสบความสำเร็จอยู่เสมอและเสริมกำลังใจตลอดมา พร้อมญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา และอานิสงส์ใดที่จักพึงเกิดขึ้น จากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชาคุณพระรัตนตรัย คุณบิดามารดา คุณครูอาจารย์ ผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านเทอญ

บ้งอร มุลทรัพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	16
2.3 แนวคิด และทฤษฎีของการใช้อำนาจของผู้บริหาร	19
2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	24
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	35
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	40
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	52
5.1 สรุปผลการวิจัย	53
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	65
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	74
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	78
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	82
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์พีธีแอลฟา	84



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงค่า IOC ของแบบสอบถามรายด้าน	36
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายด้าน	37
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตารางที่ 4.2	ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการให้รางวัล	41
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจการให้รางวัลจำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.4	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล	43
ตารางที่ 4.5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจการบังคับ	44
ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามเพศ	45

ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการบังคับ	45
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ sheffe	46
ตารางที่ 4.9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจตามกฎหมาย	47
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจตามกฎหมาย จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย	48
ตารางที่ 4.12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจอ้างอิง	49
ตารางที่ 4.13	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามเพศ	50
ตารางที่ 4.14	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจอ้างอิง	51

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 ระบบขององค์กรการบริหารที่ดำรงอยู่ในสังคม	14
แผนภาพที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกสังกัด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่หรือหน่วยงานขนาดเล็ก หน่วยงานต่าง ๆ ย่อมมีผู้บริหารคอยกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานได้ตั้งไว้ การปฏิบัติงานผู้ที่คอยประสานงานในหน่วยงานนั้น ดำเนินไปด้วยดี คือ ผู้บริหาร การทำงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคและปัญหา ผู้ที่แก้ไขปัญหาย่อมต้องเป็นผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาบางส่วน ที่จะทำให้งานผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปด้วยดี ฉะนั้นการทำงานที่ผิดพลาดที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือความผิดพลาดจากผู้บริหารเองย่อมต้องมีในทุกหน่วยงาน ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจ หรือความรับผิดชอบให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การทำงานในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารทำหน้าที่บริหาร โดยใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติ คือ คน งบประมาณหลายอย่างที่ทำให้คนปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการควบคุม ดูแล ชี้แนะ บำรุงขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรและผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง¹ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากในการใช้อำนาจ เพราะอำนาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่ปกติ บรรลุตามเป้าหมายและถ้ามีวิกฤติเกิดขึ้น ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่แก้ไขสถานการณ์ให้มีสภาพดีขึ้น

แคนเทอร์ (Kanter) ได้กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร หากองค์การใดผู้บริหารไม่มีอำนาจ มักนำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการหรือการบริหารแบบเผด็จการ มุ่งเน้นให้เชื่อฟังปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด อำนาจเป็นสิ่งที่ดีการใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ²

¹รงค์ชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, 2546), หน้า 75-76.

²Kanter, Men and Womem of the Corporation, (New york : Basic BooK, 1979), หน้า 67-68.

ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการจูงใจให้มีการตัดสินใจ
 ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพดังกล่าวถือว่าเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าที่ไร้อำนาจ อำนาจเป็นสิ่งจำเป็น
 โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงอำนาจหลายคนจะมองอย่างน่าสงสัย หวาดระแวง หรือพาลไม่ชอบเอาเสียเลย
 จนถึงขั้นเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้ที่แสวงหาอำนาจ (เหตุนี้เองในการเมืองระบบประชาธิปไตย จึง
 เกิดระบบการตรวจสอบและเกิดมาตรการการกระจายอำนาจ) อย่างไรก็ตามอำนาจก็เป็นสิ่งจำเป็นที่
 ขาดไม่ได้ ไม่มีสังคมหรือองค์กรใดที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอำนาจได้ (เมื่อไทยเรา
 ตอนนี้ก็เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนยิ่ง) เพราะหากไม่มีกิจกรรมแห่งการใช้อำนาจองค์กรหรือบ้านเมืองก็
 คงไร้ซึ่งระเบียบ เกิดความวุ่นวายและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และที่ดูจะขัดแย้งกับ
 ความจริงที่ว่าคนส่วนใหญ่ไม่ไว้วางใจผู้มีอำนาจ แต่ผู้คนมักทำสิ่งที่ตรงข้ามในที่ทำงาน พนักงาน
 จำนวนมากมักทำงานให้แก่ผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ไม่มีอำนาจ หัวหน้าที่ไร้อำนาจมีแนวโน้มที่จะทำตัว
 เป็นเผด็จการกับลูกน้องก่อให้เกิดการจัดการที่ไม่มีประสิทธิผล ไร้แบบแผนปิดกั้นและมีการบังคับ
 จิตใจนำไปสู่ความผิดหวัง เสียขวัญ และขาดประสิทธิผลในหมู่ลูกน้อง ดังนั้นการใช้อำนาจอย่าง
 ชาญฉลาดจึงมีแนวโน้มก่อให้เกิดประสิทธิผลและแรงจูงใจมากกว่าการบีบบังคับ จะเห็นได้ว่า
 อำนาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับศิลปะการใช้อำนาจ
 ของผู้นำ การใช้อำนาจหรือภาวะผู้นำรูปแบบเดียวกันทุกกลุ่มและทุกสถานการณ์ย่อมไม่สัมฤทธิ์ผล
 ผู้นำจึงต้องตระหนักในความสำคัญของผู้ตามไม่ว่าจะเป็นวุฒิภาวะส่วนตัว วุฒิภาวะในการทำงาน
 การศึกษา มาตรฐานการครองชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน อำนาจนั้นจึงจะส่งผลต่อ
 ความสำเร็จดังที่คาดหมาย³

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 339 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีแนวทาง
 ในการบริหารงานโดยการใช้อำนาจตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ของ
 กระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 จนถึงปัจจุบัน โดยการดำเนินงาน
 จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามโครงสร้างการบริหารจัดการแบบนิติบุคคล ทั้ง
 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า
 องค์กรศาสนา เพื่อให้การขับเคลื่อนการใช้อำนาจของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจากผลการ
 ดำเนินงานการใช้อำนาจการบริหารสถานศึกษาพบว่ามีหลายโรงเรียนที่ยังมีอุปสรรคและปัญหา
 หลายประการ เช่น ปัญหาการบริหารงานด้านบุคคล ปัญหาการยึดติดกับรูปแบบการบริหารระบบ

³อำไพ อินทรประเสริฐ, ศิลปะการเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,
 2546), หน้า 109.

ราชการแบบเดิมที่รอการสั่งการจากส่วนกลาง ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจบริหารงานที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ มีการใช้อำนาจการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการนำข้อกฎหมายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างพร่ำเพรื่อ มีการทำงานที่เร่งรีบเพื่อให้ทันต่อการประเมินตรวจสอบและมุ่งเน้นผลงานมากเกินไป บางรายใช้อำนาจตามอารมณ์และความพึงพอใจของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารบางคนยังสร้างอิทธิพลกับตนเองโดยคำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตน ไม่ยึดหลักผลประโยชน์ขององค์กรและไม่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นต้น จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่สดชื่นส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์เท่าที่ควร และยังมีข้อที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น⁴

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอน มีความต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อจะเป็นแนวคิดให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนา ปรับปรุงการใช้อำนาจที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นสารสนเทศนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง ตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

⁴สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, วารสารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร :สพท.รอ. 2, 2553), หน้า 8.

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัยของกฤษฎิณ ชินวงศ์ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารตามทฤษฎีของครูผู้สอน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ครูผู้สอนมีเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 284 คน ปีการศึกษา 2555 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 163 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ข้าราชการครูสายผู้สอน ซึ่งจำแนกตาม
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 ประสบการณ์ในการสอน
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ
 - 2.1. ด้านอำนาจการให้รางวัล
 - 2.2. ด้านอำนาจการบังคับ
 - 2.3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย
 - 2.4. ด้านอำนาจอ้างอิง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

อำนาจหมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็นความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางที่ต้องการ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการบริหารงานด้วยการชักจูงครุให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ไม่ว่าจะเป็น โดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือแม้แต่การที่ผู้มีอำนาจจะวางเฉย แต่ครุผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

อำนาจการให้รางวัลหมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นต่อไป

อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย การขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี

อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

อำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีจุดเด่นเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและอยากที่จะให้คนเก่งหรือเด่นเช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชา จึงพยายามจะปฏิบัติให้เหมือนกับผู้บังคับบัญชาที่ทำอยู่หรือเป็นแนวเดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชามีความประทับใจก็จะทำตามเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ หรือการเลียนแบบคำพูดพฤติกรรมการแสดงออก การเชื่อฟังอย่างจริงจัง ความประทับใจในบุคลิกลักษณะหรือเพราะความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันมา เช่น เคยเป็นรุ่นน้องในสถาบันที่สำเร็จการศึกษามา เป็นเพื่อนกัน เป็นญาติกัน เคยร่วมงานกันมีคนซึ่งรักใคร่เคารพนับถือคนเดียวกัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติตาม

ครุผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่รวมตัวกันจำนวน 15-20 โรงเรียนบริหารงานร่วมกันเป็นศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนประถมศึกษา รับผิดชอบบริหารงานของโรงเรียน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอพนมไพร อำเภอโพนทราย อำเภอเมืองสรวง อำเภอเกษตรวิสัย และอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอสุวรรณภูมิ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แบ่งการบริหารงานเป็นศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 19 ศูนย์เครือข่ายฯ ประกอบด้วย ศูนย์เครือข่ายฯ หนองฮี ศูนย์เครือข่ายฯ โพนทราย ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองสุวรรณ ศูนย์เครือข่ายฯ น้ำคำดอกไม้บ้านนา ศูนย์เครือข่ายฯ หินกอง ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองจำปาขัน ศูนย์เครือข่ายฯ หัวช้างเผือก ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองเกษ ศูนย์เครือข่ายฯ ทุ่งใหญ่ ศูนย์เครือข่ายฯ เหนือเมืองเกษ ศูนย์เครือข่ายฯ สระบุศย์ ศูนย์เครือข่ายฯ หนองหมื่นถ่านแจ้หนองม ศูนย์เครือข่ายฯ บურพา ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองแสนทัพไทย ศูนย์เครือข่ายฯ ลุ่มน้ำชี ศูนย์เครือข่ายฯ โคนน้ำคำ และศูนย์เครือข่ายฯ ปทุมรัตต์

ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ หมายถึง เป็นศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 9 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีทั้งหมด 19 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนชีโนวาทธำรง โรงเรียนทุ่งกุลาประชารัฐ โรงเรียนบ้านเขวาคะคลอง โรงเรียนบ้านเขวาทรี โรงเรียนบ้านดงครั้งน้อย โรงเรียนบ้านดงครั้งใหญ่ โรงเรียนบ้านไทรทอง โรงเรียนบ้านนกเหาะ โรงเรียนบ้านโพนเงินโพนทอง โรงเรียนบ้านโพนทัน โรงเรียนบ้านโพนแท่น โรงเรียนบ้านโพนหิน โรงเรียนบ้านแสนสี โรงเรียนบ้านหนองไผ่ลุ่ม โรงเรียนบ้านหนองพระบาง โรงเรียนบ้านหนองสระหงส์ โรงเรียนบ้านหนองอ่างดอกกรัก โรงเรียนบ้านช่องทราย และโรงเรียนวัดแจ่มอารมณ์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือชื่อตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารในสถานศึกษาในสังกัดศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนในสถานศึกษาในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2555

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการสอนของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 11-20 ปี และ 3) 20 ปีขึ้นไป

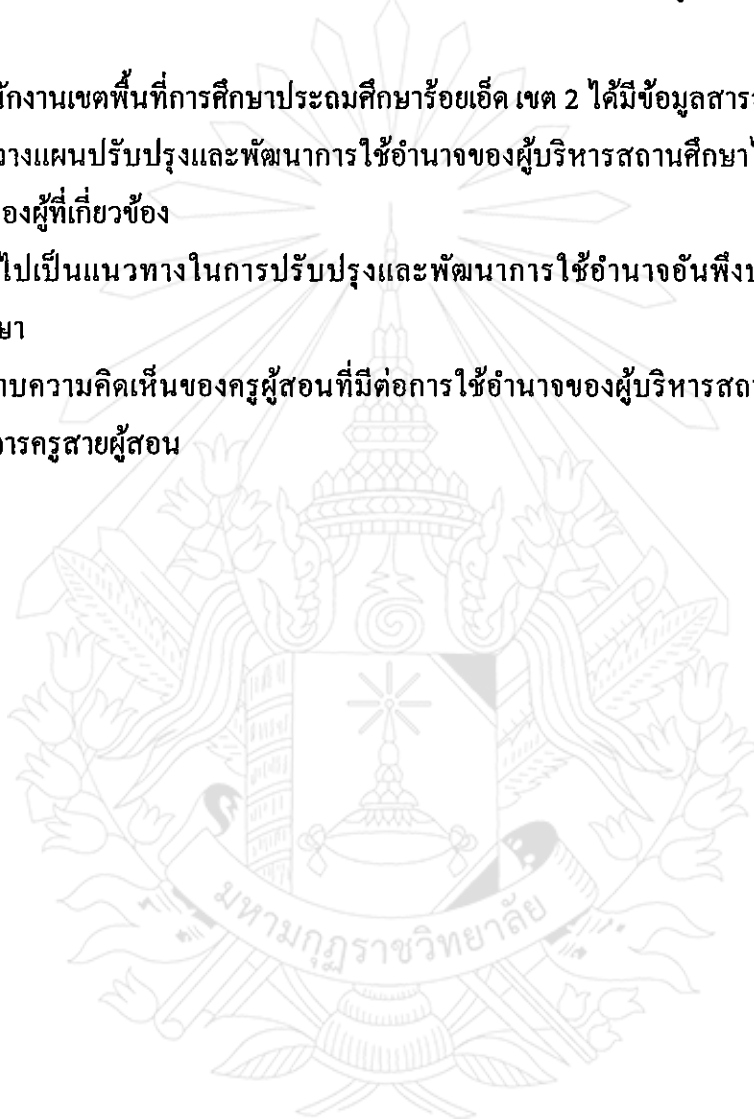
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1.6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.6.2 ใช้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.3 ทราบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดสนับสนุนการวิจัย จึงเสนอ ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีของการใช้อำนาจของผู้บริหาร
- 2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหาร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้แตกต่างกันหลายท่าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ในกรณีหน้าที่ทางการบริหาร นักทฤษฎีอาจจำแนกแตกต่างกัน เช่น Fayol จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วน Gulick จำแนกเป็น 7 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ¹ เป็นต้น

¹วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์, 2548), หน้า 12.

พจนานุกรม ฉบับมติชน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง คำเนิการ จัดการ โดยปริยายหมายถึงปกครอง เช่น บริหารประเทศ (น.) คำรัสตั้ง เช่นราชบริหาร คำแถลงไข เช่น พระพุทธบริหารเมื่อรวมกับคำ กายเป็นกายบริหารหมายถึงออกกำลังกาย (บ ; ส.บริหาร)²

มนตรี ศรีเพชร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการแนวทางการดำเนินงานอย่างมีระบบของผู้บริหารอันเกี่ยวข้องกับกิจการต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดจากความร่วมมือกันเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม เป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ³

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546 : 609) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ออกกำลังเช่นบริหารร่างกาย ปกครองเช่นการปกครองท้องถิ่น คำเนิการ จัดการ เช่น บริหารธุรกิจ กล่าวแก่ (น.) คำรัสตั้ง เช่น ราชบริหารคำแถลงไขเช่นพระพุทธบริหาร⁴

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงาน หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งเอาไว้

ทฤษฎีการบริหารงาน

วิชัย ต้นศิริ ได้กล่าวว่า ความเจริญรุ่งเรืองและความสำเร็จจะเกิดขึ้นทางการศึกษาหรืออย่างไร และอุดมการณ์ แนวคิด หรือหลักการทางการศึกษา จะเป็นไปได้ราบรื่นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ การบริหารจัดการทางการศึกษาทั้งในระดับชาติ และระดับจุลภาค คือระดับสถานศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ก็วางยุทธศาสตร์หลักของการบริหารจัดการที่มุ่งกระจายอำนาจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง โดยมีเขตการศึกษารองรับระดับจังหวัด และมุ่งหวังให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการตนเองอย่างสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้นหรือเท่าที่ควรจะเป็น ปัจจุบันมักเรียกกันว่า การบริหารจัดการ โดยมีสถานศึกษาเป็นฐาน ภาษาอังกฤษใช้คำว่า School based management หรือ (SBM) สิ่งสำคัญซึ่งนักบริหารจัดการควรทราบเบื้องต้นคือ หลักการ แนวคิดในการจัดการบริหารทั่วไปและเหตุผลว่าสมควรจะจัดบริหารการศึกษา และ

²พจนานุกรม, พจนานุกรม, ฉบับมติชน 2547, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2547), หน้า 489.

³มนตรี ศรีเพชร, หลักและแนวทางในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2547), หน้า 12.

⁴พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542, (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2542), หน้า 609.

โดยเฉพาะสถานศึกษาอย่างไรจึงจะเหมาะสมในอนาคต นักบริหารจะต้องเข้าใจภาพรวมของการบริหารจัดการ ก่อนที่จะนำไปพิจารณารายละเอียดของแต่ละเรื่อง และจะเป็นการเหมาะสมที่ผู้บริหารจะต้องทราบความเป็นมาของทฤษฎีการจัดองค์การจากยุคต้นถึงปัจจุบัน เพื่อที่จะทราบจุดยืนของตัวเองเราเองในปัจจุบัน'

ทฤษฎีการบริหารองค์การสี่ทฤษฎีหลัก

ทฤษฎีการบริหารองค์การอาจจัดกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก (Classical organization theory)
2. ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school)
3. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ (System theory)
4. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (Social action theory)

จะกล่าวแต่ละจุดเน้นของแต่ละกลุ่มทฤษฎีโดยย่อทีละกลุ่มคือ

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก (Classical organization theory)

แบ่งย่อย ๆ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific management)
2. กลุ่มทฤษฎีองค์การอย่างเป็นทางการของฟายอล (Formal organization theory)
3. กลุ่มทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์
4. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific management)

เป็นทฤษฎีตามแนวคิดและการศึกษาวิจัยของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ผู้มีชีวิตอยู่ในสหรัฐอเมริกาในช่วง ค.ศ.1856-1915 ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือจะจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร ก่อนอื่นควรทราบเสียก่อนว่าประวัติศาสตร์ของมวลมนุษยชาติทุกๆสังคม ทุกๆยุคสมัย แสวงหาวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ และประเด็นหลักของการทำงานร่วมกัน (เน้นร่วมกัน) คือ จะแบ่งงานกันอย่างไรจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ อาดัม สมิท (Adam Smith) ในหนังสือ The Wealth of Nation ซึ่งเป็นรากเหง้าของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวถึงการแบ่งงานกันเฉพาะทาง เช่น งานการผลิตเข็มหมุดหากแบ่งขั้นตอนการผลิตให้แต่ละขั้นทำได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ให้แต่ละคนรับผิดชอบเฉพาะขั้นตอนนั้น การผลิตเข็มหมุดจะได้จำนวนเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าของการผลิตเข็มหมุดโดยคนเดียวที่ดำเนินการทุกขั้นตอน การแบ่งงานให้มีความเฉพาะทางเพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความชำนาญ

วิชัย ตันศิริ, การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(SBM), (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2549), หน้า 294-306.

ในการทำงานนั้น จึงเป็นหลักสำคัญของแนวทางธุรกิจในยุคอุตสาหกรรม เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรม หลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่ายๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ 1) การแบ่งงาน (Division of labors) 2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และ 3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment) ทฤษฎีของเทย์เลอร์ใช้กันมากในการจัดการธุรกิจและโรงงาน ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 ในสหรัฐอเมริกา

1. กลุ่มทฤษฎีองค์การอย่างเป็นทางการของฟายอล (Formal organization theory ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของฟายอล (Fayol) ที่วางหลักการบริหารองค์การไว้ว่าจะต้องประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1) หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) ก็คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง 2) หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด เรียกในภาษาอังกฤษว่า Scala principle 3) หลักเอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of command) 4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) คือหลักที่ว่าผู้ควบคุมดูแลควรจะคุมผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด ฟายอล เสนอว่าควรมีการควบคุมดูแลไม่เกิน 5-6 คน หรือผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คน ที่จะอยู่ใต้การดูแล 5) การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง 6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป และ 7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาราชการ Line ส่วนสายเสนาราชการ คือการให้คำแนะนำ สายวิชาการแยกออกมาต่างหากจัดไว้เป็นสายที่ปรึกษา

แนวคิดการจัดโครงสร้างขององค์การแบบฟายอลนี้ ต่อมา ลูเทอ กูลิค (Luther Gulick) ได้นำมาปรับและกลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในยุคต้นของศาสตร์การบริการ กูลิค ปรับเป็นหลักที่มีอักษรย่อว่า "POSDCoRB" ซึ่งนักศึกษาริหารศาสตร์ยุคหลังสงครามโลกท้องถิ่นอย่างเข้าใจ POSDCoRB ย่อมาจาก Planning, Organization, Staffing, Direction, Co-ordinating, Reporting, Budget หรือ การวางแผน การจัดการ การบรรจุบุคคลากร การชี้แนะ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ หลักของ POSDoRB ใช้กันเป็นแนวของการจัดการบริหารองค์การและระบบราชการ รวมทั้งหลักของฟายอล

2. กลุ่มทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์ หลักการและแนวคิดที่สามในตระกูลคลาสสิกนี้ มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงการบริหารราชการที่ประกอบด้วย 1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหรือกฎระเบียบ 2) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบมีฐานทางกฎหมายหรือกฎระเบียบชัดเจน ฉะนั้นต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก 3) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง 4)

การบริหารไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว แต่เป็นไปตามกฎหมาย และผลประโยชน์สาธารณะ 5) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับเป็นไปตามอาวุโส และระบบคุณธรรม แนวคิดสามแนว หรือทฤษฎีการบริหารองค์การสามแนวดังกล่าวจัดไว้ว่าเป็นกลุ่มของทฤษฎีเดิม เรียกว่า คลาสสิก (Classic) ซึ่งขอสมมุติฐานหลักคือ มนุษย์มีเหตุผล และใช้หลักของเหตุผลในการบริหารงาน ขณะเดียวกันทฤษฎีบริหารดังกล่าวก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามองคนมนุษย์ประดุจเป็นเครื่องมือหรือหุ่นยนต์ที่ตั้งอยู่ในกรอบขององค์การที่มีลักษณะของเครื่องยนต์กลไก (Mechanistic) จึงมีทั้งข้อดีข้อเสีย ดังเป็นที่ทราบกัน ข้อเสียคือ สายบังคับบัญชายืดยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ Red Tape แต่ข้อดีก็มีมากทั้งด้านการบริหาร โดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก มิใช่ผลประโยชน์ส่วนตัว การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งก็มีระบบระเบียบแน่ชัด ไม่มีระบบอภิสิทธิ์หรือไร้ระเบียบ แต่ข้อดีดังกล่าว ปัจจุบันนี้ก็ถูกกัดกร่อนด้วยปรากฏการณ์ของการทุจริต และการแทรกแซงทางการเมือง และทางเศรษฐกิจจากนักการเมืองและพ่อค้าวาณิช ทำให้ระบบราชการเริ่มมีปัญหา

2.1.2 ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school)

จุดอ่อนของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิกสามแนวทางที่กล่าวมาแล้ว มีจุดอ่อนที่สำคัญในทัศนะของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ก็คือ การมององค์การเป็นเครื่องมือ แต่ตามข้อเท็จจริงสมาชิกขององค์การเป็นยิ่งกว่านั้นคือ “มีความเป็นมนุษย์” และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบมนุษย์ ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์การต่างๆ

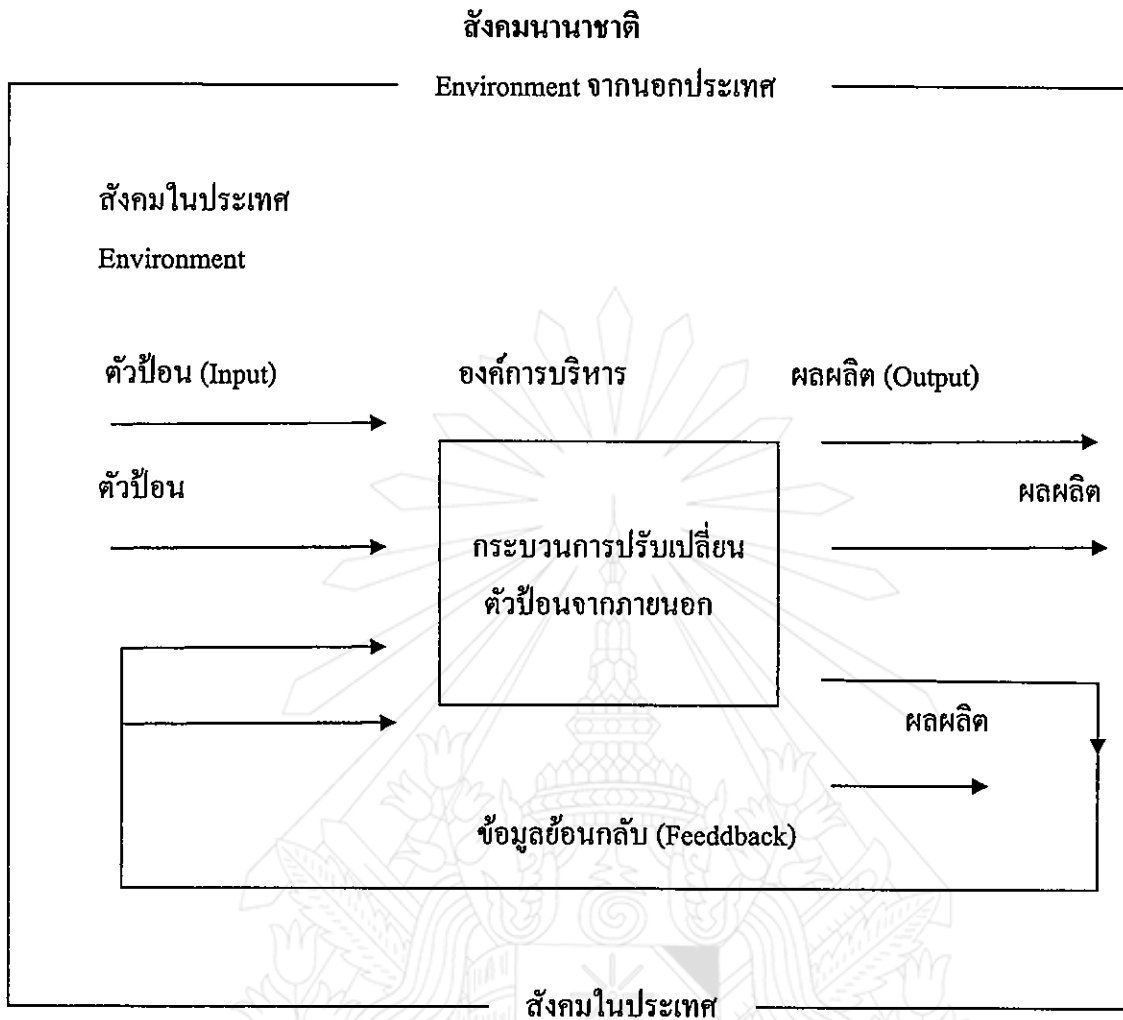
การวิจัยที่นำไปสู่ข้อค้นพบดังกล่าวคือ การวิจัยที่เรียกว่า Hawthorne experiment ที่เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยในช่วงทศวรรษที่ 1920 และ 1930 การวิจัยเริ่มต้นที่ข้อสมมุติฐานที่ว่า สิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน ฉะนั้น คณะวิจัยจึงทดลองปรับเปลี่ยนความสว่างของแสงไฟในที่ทำงาน การยืดหดเวลาของการทำงานแต่ละวัน ระยะเวลาการหยุดพัก ผลที่ได้สร้างความประหลาดใจแก่ผู้วิจัยคือ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มิได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกคือ การที่นักวิจัยลงไปสัมภาษณ์ถามไถ่ความรู้สึกของคนงานกลับทำให้เกิดผลดี ผลดังกล่าวเรียกกัน ในสมัยต่อมาว่า Hawthorne effects คือการเข้าไปสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลมักจะทำให้เกิดการขึ้นนำหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ข้อค้นพบที่สำคัญซึ่งกลุ่มนักวิจัยไม่ได้คาดคิดมาก่อนก็คือ การค้นพบว่าคนงานจะสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า Informal grouping เกิดทัศนคติของกลุ่มแนวคิดแนวปฏิบัติที่แฝงอยู่ในองค์การ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ขงมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งทฤษฎีคลาสสิกไม่ได้เห็นความสำคัญ ฉะนั้น ประเด็น

เรื่อง ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ลีลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่ม จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์การ แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ดังกล่าว ต่อมาได้เป็นต้นตระกูลของกลุ่มแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ที่เรียกว่า Neo human relations school ในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งประกอบด้วยนักคิด เช่น ลิเคิร์ต (Likert) ที่เน้นลีลาของการบริหารจัดการของผู้นำ อาร์ไจริส (Argyris) ซึ่งเน้นความมีสุขภาพที่ดีของสมาชิกขององค์การ แมคกรีเกอร์ (McGregor) ผู้เน้นแรงจูงใจ และเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) ที่เน้นการจัดการกิจของงานให้มีความหลากหลายไม่น่าเบื่อ (Job enrichment) เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการบริหารจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ มีบทบาทในการส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและกลายเป็นส่วนสำคัญของทฤษฎีการบริหารองค์การ

2.1.3 ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ (System theory)

ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและการบริหารองค์การขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่า สังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบ โดยมีความหมายว่าทุกๆองคาพยพของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กัน หากส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดปัญหา (ติดเชื้อ โรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่นๆด้วย ขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม หากระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออกเพื่อลดความร้อน หรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาว ร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิในร่างกาย แต่หากปรับไม่ได้ด้วยตนเองก็ต้องหาวิธีสร้างสิ่งแวดล้อม โดยจุดไฟและเตาผิงเพื่อรักษาระดับอุณหภูมิร่างกาย ดังที่เห็นกันในประเทศทางซีกโลกเหนือ หากเปรียบเทียบสังคม หรือองค์ประกอบใดๆ ของสังคมว่ามีลักษณะเป็นระบบ เช่น องค์การบริหารที่ดำรงอยู่ในสังคมใดสังคมหนึ่งมีความเป็นระบบก็อาจจะจำลองระบบขององค์การบริหารนั้นๆ ดังรายละเอียดใน แผนภาพที่ 2.1



ที่มา : วิชัย ตันศิริ (2549 : 303)

แผนภาพที่ 2.1 ระบบขององค์การบริหารที่ดำรงอยู่ในสังคม

รูปสี่เหลี่ยมในสุด เปรียบเป็นองค์การบริหารองค์กรหนึ่งก็จะได้รับตัวป้อน (Input) จากสิ่งแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ที่สำคัญคือ สังคมภายนอกที่มีรายละเอียดตั้งแต่ระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม และภายในองค์กรเอง หากทำงานเป็นระบบตามข้อสมมุติฐานก็จะมีกระบวนการปรับเปลี่ยนตั้งป้อนให้กลายเป็นผลผลิตออกมาสู่สังคมในประเทศ และนานาชาติ และเมื่อเกิดปัญหาที่จะมีระบบส่งข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของปัญหา กลับเข้าระบบใหม่ เพื่อนำไปแก้ไขการทำงานในอนาคตกระบวนการปรับเปลี่ยนภายในระบบประกอบด้วย ส่วนประกอบต่างๆ ที่ต้องทำงานสัมพันธ์กันตั้งแต่ระบบข้อมูล (ความทรงจำเดิม) การกลั่นกรองข้อมูลใหม่ การพิจารณาวิเคราะห์และตัดสินใจสั่งการ การประเมินผล เป็นต้น

ฉะนั้น โดยสรุป ระบบจึงมีข้อสมมุติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กันระบบต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นในสังคมศาสตร์ยังพิจารณาถึงระบบเปิด ระบบปิดคือไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลาการนำแนวคิดทฤษฎีระบบมาประยุกต์เข้ากับทฤษฎีการบริหาร ทำให้ทฤษฎีมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะกลไกของการปรับเปลี่ยนภายในระบบขยายขอบเขตกว้างขวาง ไม่ใช่เฉพาะ โครงสร้างของระบบที่มีความสำคัญ หรือตัวมนุษย์ และความสัมพันธ์ในองค์การของกลุ่มคนแบบไม่เป็นทางการ แต่องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมขององค์การ ภาวะผู้นำขององค์การ ระบบการเมืองในองค์การ ฯลฯ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา นอกจากนั้นทฤษฎีระบบยังคำนึงถึงภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ และมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการปรับระบบเพื่อดำรงอยู่อย่างสมดุลกับสภาวะแวดล้อม

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติทางสังคม (Social action theory)

ทฤษฎีตามแนวปฏิบัติทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัย ความจริงที่ปรากฏ ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ (อคติ) ของแต่ละบุคคล โลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในภาวะ วัตถุวิสัย ฉะนั้น การพิจารณาเป้าหมายขององค์การว่าเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกคนนั้นเป็นไปได้ เข้าหมาย จะปรากฏเป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มาทำงานร่วมกันแนวความคิดนี้ถือว่าการลงมือปฏิบัติการเท่านั้นจึงจะให้ความหมายที่แท้จริง และการแปลความหมายของแต่ละบุคคล จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงเป็นประเด็นที่สำคัญทฤษฎี Social action theory จึงกลับมาให้ความสำคัญต่อบทบาทของปัจจัยบุคคลในองค์การ และเน้นไปที่ กระบวนการ มากกว่าโครงสร้าง หรือกฎเกณฑ์ กฎระเบียบตายตัว แต่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกและการแปลความหมายหรือความเข้าใจของสมาชิกจะเป็นประเด็นที่สำคัญ

โดยสรุป จากปลายศตวรรษที่ 19 ถึง ครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์การวิวัฒนาการมาเป็นระดับและอาจแบ่งกลุ่มเป็น 4 กลุ่ม ดังกล่าวมาแล้ว แต่ละกลุ่มมีข้อดีแตกต่างกันและมีข้อจำกัดด้วยกันทั้งนั้น การจัดการบริหารที่ดีจึงต้องเข้าใจที่จะบูรณาการหรือปรับทฤษฎีต่างๆเพื่อนำมาใช้ในแต่ละองค์กร สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่ง การบริหารสถานศึกษาก็จะต้องมีการปรับทฤษฎีเหล่านี้มาใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมอบอำนาจให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัว ตามขอบข่ายภารกิจทั้ง 4 ด้าน ซึ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา มีดังนี้⁶

2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการให้ตรงตามความต้องการและเต็มศักยภาพของผู้เรียนซึ่งมีขอบข่ายงานและภารกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา⁷

⁶กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), หน้า 32-73.

⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 35.

2.2.2 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อประโยชน์ของการศึกษา และส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ซึ่งการบริหารงบประมาณมีขอบข่าย และภารกิจ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนองบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์⁸

2.2.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ มีขวัญกำลังใจและเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายงาน และภารกิจ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ⁹

⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 41- 42.

⁹เรื่องเดียวกัน, หน้า 53.

2.2.4 การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายงานและภารกิจ ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรกิจ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมประสานงานการศึกษา ในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ



19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น¹⁰

2.3 แนวคิดและทฤษฎีของการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ผู้บริหาร นับว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดในองค์กร ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น แนวคิดองค์กรตามรูปแบบ (Formal Organization) กำหนดให้จัดโครงสร้าง เช่น สายบังคับบัญชา การจัดฝ่ายงาน การใช้กฎระเบียบ ฯลฯ เป็นกลไกต่าง ๆ ไว้เพื่อให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามเพียงกลไกเหล่านี้ยังไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในสถานศึกษาทำงานได้ตามความคาดหวังได้ สิ่งหนึ่งที่ต้องการคือ ผู้ที่จะมาชี้นำและช่วยเหลือให้สมาชิกในสถานศึกษา ได้แก่ผู้บริหาร

คำว่า อำนาจ (Power) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินเดิมว่า Potere ซึ่งหมายถึงมีอำนาจเหนือผู้อื่น¹¹

ธนิกันต์ มาฆะสีรานนท์ กล่าวว่า อำนาจเป็นลักษณะสำคัญที่ปรากฏอยู่ในระบบทางสังคม (Social systems) ทุกระบบ ในองค์กรทางการทหารทุกๆหน่วยก็จะมีบุคคลผู้หนึ่งซึ่งมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยหรือที่ทำงานที่มีความเสมอภาคกัน ก็ต้องมีบางคนซึ่งได้รับการมอบหมายให้พูดว่า ขอขอบคุณทุกคนที่ได้ร่วมมือร่วมใจกัน และในตอนนี้เป็นสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ พังดูแล้วไม่อาจถูกใจนัก แต่ก็ไม่มีสังคมหรือองค์กรในสังคมใดที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการใช้อำนาจและสอดคล้องกับ¹² ในขณะที่ ประมวล รุจนเสรี กล่าวว่า เป็นเรื่องแปลกที่นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ยังไม่มีการสรุปที่ชัดเจนว่า อำนาจ เกิดในโลกนี้ตั้งแต่เมื่อใด ที่มีมาจากแห่งใด แต่ก็ยอมรับกันว่า อำนาจเป็นตัวแทรก เป็นตัวดลบันดาลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวถึงระบบประเทศ ถึงระดับโลก อำนาจจะแทรกซ้อนอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร องค์กรกับองค์กร บุคคลกับรัฐ และรัฐกับรัฐทั้งสิ้น¹³ ส่วน วิเชียร วิทย์อุดม ก็กล่าว

¹⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 67.

¹¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 72.

¹²ธนิกันต์ มาฆะสีรานนท์, ความเชื่อมั่นในตนเอง, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กชเปอร์เน็ท ,2554), หน้า 20.

¹³ประมวล รุจนเสรี, การบริหาร-การจัดการที่ดี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาตินแดน ,2542), หน้า 14.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ที่อื่นไม่สมควร

ใครได้นำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

ในทำนองเดียวกันว่าอำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ไว้ในองค์การ เพราะว่าหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชา การเชื่อฟังและการยอมรับระหว่างกันก็จะไม่มี การรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกันก็ไม่มีผู้นำก็ไม่สามารถควบคุมสั่งการได้เลย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการของคนเกิดการประสานงานเพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในเรื่องความสำคัญของอำนาจนี้ เบียร์สเตดต์ (Bierstedt) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า “อำนาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์การและไม่มีความเป็นระเบียบ” อำนาจจึงเป็นสิ่งที่ต้องจัดให้มีอยู่คู่ไปกับองค์การ และก็เป็นการบรรยายที่เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของอำนาจที่มีอยู่ในองค์การให้ปรากฏเห็นเป็นเด่นชัดเป็นพิเศษได้ แต่อำนาจก็ยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์การที่ประกอบขึ้นด้วยคน ทำให้การทำงานในองค์การสามารถประสานงานระหว่างตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์การได้เป็นอย่างดีและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้วางไว้ อำนาจเป็นหน้าที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในของผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะกำหนดให้บุคคลในองค์การกระทำในสิ่งที่ปรารถนาหรือมีพฤติกรรมที่ต้องการอันนอกเหนือไปจากการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ¹⁴

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's acquired needs theory) David's McClelland กล่าวว่าความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement) 2) ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation) และ 3) ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) คนที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ ก็มุ่งที่จะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) บุคคลที่ต้องการอำนาจตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) 2) บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์การที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for institution power) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ บุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สภาพผู้บริหารนำพฤติกรรมนี้ไปใช้ในองค์การ โดย

¹⁴วิเชียร วิทย์อุดม, หลักการบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรวัฒนา, 2548), หน้า 363.

ส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่น จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม¹⁵

จากความสำเร็จข้างต้นที่นักการศึกษานักทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างถึง พอจะสรุปได้ว่า อำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่งและมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับใด ภาคราชการ หรือเอกชนจะต้องมีการใช้อำนาจในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของอำนาจนักการศึกษาหลายท่าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ได้ให้ความหมายหรือนิยามของ อำนาจ ไว้ดังนี้

ประชุม โปธิกุล ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะให้ใครทำอะไร ในสิ่งที่ตนเองต้องการ การเมืองเป็นกิจกรรมที่จะทำให้ได้มาซึ่งอำนาจโดยตรง การที่บุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นระบบของความร่วมมือกัน ในทางกิจกรรมการเมืองเป็นเรื่องของการต่อรองเพื่ออำนาจของกันและกันเป็นเวลาหลายปีล่วงมาแล้ว ความสนใจในเรื่องธรรมชาติของอำนาจได้ขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้น และเป็นสิ่งสำคัญในหน้าที่ของการปฏิบัติงานของผู้บริหารกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้คือ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีองค์การสมัยเดิม เน้นย้ำเรื่องของการมีเหตุผล ลักษณะของธรรมชาติขององค์การ ในทฤษฎีพฤติกรรม องค์การร่วมสมัยเน้นย้ำเรื่องอำนาจและการเมืองในองค์การเพื่อการควบคุมพฤติกรรมในองค์การ ตัวอย่างเช่น ทัชแมน (Tushman) ได้กล่าวไว้ว่า ขบวนการในองค์การเปรียบเสมือนขบวนการทางการเมือง ผู้กุมอำนาจพยายามควบคุมเป้าหมาย การสั่งการ และสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในองค์การ ในทำนองเดียวกัน เพ็ฟเฟอร์ (Pfeffer) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การเปรียบเสมือนผลของการแข่งขันอำนาจระหว่างผู้ที่เข้ามาร่วมอยู่ในองค์การ การร่วมกันควบคุมการใช้อำนาจจะทำให้องค์การชะงักงัน เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องแนวคิดของอำนาจและคำที่มีส่วนสัมพันธ์กัน ก็คือ อำนาจหน้าที่ (Authority) การเมือง (Politic) และภาวะผู้นำ (Leadership) อำนาจ หมายถึงพลังหรือศักยภาพที่มีอยู่ในคนในการที่จะทำให้อุบัติการณ์ยอมรับปฏิบัติตาม¹⁶

วิเชียร วิทย์อุดม ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ มีหลากหลายความหมาย คือ สิทธิ เช่น มอบอำนาจ อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ ความสามารถบันดาล

¹⁵พิภพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, 2547), หน้า 164-165.

¹⁶ประชุม โปธิกุล, ผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2548), หน้า 42.

ให้เป็นไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถ หรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย และ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลังความรุนแรง เช่น ขอบใช้อำนาจ ความบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น ขอบอำนาจศาล¹⁷

โรเจอร์ กิลล์ (Roger Gill) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึงความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มคน¹⁸

ฮอยและมิสเกล (Wayne K.Hoy & Cecil G.Miskel) ได้ให้ความหมายไว้ว่าอำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถในการให้คนอื่นทำอะไรตามที่คุณใช้อำนาจจะให้ทำ¹⁹

ประมวล รุจนเสรี ให้ความหมายใน 3 ทางว่า อำนาจ หมายถึง 1)สภาพทางการครอบครองคุณภาพของจิตใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า กำลังใจ 2)สถานะที่มีกำลังเพียงพอที่จะมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์ต่างๆทั่วโลก และ 3)การมีอำนาจบริหารจัดการหรือมีอิทธิพลหรือมีอำนาจหน้าที่ อีกทั้งประมวล รุจนเสรี ยังได้กล่าวถึง David Beetham และ R.M.Maciver ที่ให้คำนิยามตามลำดับไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลกระทบอย่างหนึ่งอย่างใดให้เกิดขึ้นในโลกหรือกับสิ่งอื่นๆที่อยู่ล้อมรอบตัวเราและอำนาจเป็นความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น ทั้งทางตรงโดยการบังคับและทางอ้อมโดยวิธีการต่างๆ ที่มีอยู่²⁰

พจนานุกรม ฉบับมติชน ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึงพลัง อิทธิพลที่บังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ความสามารถที่จะบังคับให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นโดยปริยาย หมายถึงกำลัง ความรุนแรง การบังคับ²¹

¹⁷วิเชียร วิทยอุดม, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า 48.

¹⁸ Roger Gill, *Theory and Practice of Leadership*, (Great Britain : Cromwell Press, 2006), p 245.

¹⁹Wayne K.Hoy & Cecil G.Miskel, *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. 6th ed, (The United States : McGraw-Hill, 2001.), p 202.

²⁰ประมวล รุจนเสรี, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสา รักษาดินแดน, 2542), หน้า 15-16.

²¹พจนานุกรมฉบับมติชน, พจนานุกรม ฉบับมติชน 2547, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มติชน, 2547), หน้า 973.

อาคม วัชโรสง ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึงศักยภาพหรือความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น²²

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจ อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถที่จะบันดาลให้เป็นไปตามที่ประสงค์ เช่นอำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชาความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจของคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง เช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น ขอบใช้อำนาจ การบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจ การบังคับ เช่นขออำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ (น.) อำนาจที่ใช้ข่มขู่ เช่น ถือว่ามีอำนาจบาตรใหญ่รังแกใครได้ตามใจชอบ อำนาจมืด (น.) อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบ เป็นต้น ที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม²³

สรุปได้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลในการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้กระทำหรือไม่กระทำในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ความหมายของอำนาจหน้าที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า อำนาจหน้าที่ ไว้แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิเชียร วิทษอุดม ได้ให้ความหมายว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง เป็นอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ โดยการแต่งตั้งให้ได้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การ และการดำรงตำแหน่งนั้นย่อมแสดงถึงอำนาจหน้าที่ของตนแตกต่างไปจากอำนาจหน้าที่ของผู้อื่น อำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งนั้นจะแสดงถึงขอบข่ายแห่งอำนาจหน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชามอบหมายไว้ในขอบเขตที่จำกัด ความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่ขึ้นอยู่กับการยอมรับและความสามารถที่จะปฏิบัติได้แค่ไหน สิทธิการใช้อำนาจหน้าที่ในการแนะนำและชักจูงในการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น เคารพนับถือ และให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ อำนาจหน้าที่เช่นนี้มีที่มาจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ²⁴

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ ได้ให้ความหมายของ อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจที่จะสั่ง (Power to command) บุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่ผู้มีอำนาจจะเห็นชอบ

²²อาคม วัชโรสง, หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (สงขลา : ฝ่ายเอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547), หน้า 10.

²³พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542, (กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2542), หน้า 1371.

²⁴วิเชียร วิทษอุดม, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า 166.

ทั้งนี้การสั่งการดังกล่าวต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ อำนาจหน้าที่นี้จะต้องเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งได้มาโดยตำแหน่งที่เป็นทางการ อาศัยอำนาจดังกล่าวผู้บริหารสามารถทำการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่ให้คุณให้โทษต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาได้ แต่อย่างไรก็ตามในองค์การทุกองค์การ อำนาจหน้าที่จะใช้บังคับได้ก็ต่อเมื่อได้ใช้ภายในขอบเขตของตำแหน่งหน้าที่ และต้องเป็นการใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น²⁵

อำไพ อินทรประเสริฐ ที่กล่าวว่า อำนาจ (Authority or power) เป็นคำที่ใช้ร่วมกับคำว่า อิทธิพล และเป็นปัจจัยที่เคียงคู่กับผู้นำ หากผู้นำไร้อำนาจก็เปรียบเสมือนเสือที่ไร้เขี้ยวเล็บ ยากที่จะทำให้คนที่อยู่แวดล้อมเชื่อถือและปฏิบัติตามได้ อำนาจจึงเป็นการแสดงศักยภาพด้านหนึ่งของผู้นำ ในการที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมและเจตคติของผู้อื่น ดังนั้น อำนาจ จึงหมายถึง อำนาจหน้าที่ เป็นสิทธิของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่จะใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น หรืออีกความหมายหนึ่งคือ ความสามารถหรือศักยภาพส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อหรือการกระทำของบุคคลอื่นซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อในความคิด หรือตัวของผู้นำนั้น²⁶

จากการให้ความหมายของนักการศึกษาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจตามกฎหมายในการที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งอำนาจจะหมดไปเมื่อพ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด ๆ

2.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และบทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา ได้ถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และการจัดการศึกษาก็ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

²⁵นาวรัตน์ แยมแสงสังข์, แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทการศึกษา จำกัด , 2542), หน้า 96.

²⁶อำไพ อินทรประเสริฐ, ศิลปะการเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546), หน้า 102.

2.4.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล

บุตรี จารุโรจน์²⁷ ได้กล่าวถึง อำนาจในการให้รางวัล (Reward power) ว่า อำนาจการให้รางวัลจะเป็นฐานของอำนาจที่ใช้ได้ง่ายที่สุดตามแนวคิดของยูเคิล ผู้บริหารงานสามารถเพิ่มคุณค่าของอำนาจการให้รางวัลได้ การตรวจสอบการปฏิบัติตาม เพียงแต่หมายความว่าผู้นำควรจะค้นหาว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ก่อนการให้รางวัล มิฉะนั้นแล้วผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจจะไม่รับรู้การเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานและรางวัล คำสั่งต้องทั้งมีเหตุผลและเป็นไปได้ เพราะรางวัลจะไม่จูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่คิดว่าคำสั่งไม่ควรจะถูกปฏิบัติตามหรือไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เหมือนกับคำสั่งที่ไม่เหมาะสมหรือผิดจริยธรรมเหนือสิ่งอื่นใด รางวัลของการปฏิบัติตามคำสั่งต้องไม่ถูกรับรู้ว่าเป็นสินบนหรือข้อเสนอที่ขอบกลอย่างอื่น ประการสุดท้ายผู้นำสัญญาจะให้รางวัลที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าไม่สามารถให้ได้อย่างแท้จริง หรือถ้าพวกเขาใช้ประโยชน์จากรางวัลที่ผู้บริหารสามารถให้น้อยแล้ว พวกเขาจะไม่ถูกจูงใจให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้น พวกเขาอาจจะสงสัยเพิ่มขึ้นต่อความสามารถของผู้นำที่จะให้รางวัลที่มีคุณค่าต่อพวกเขา²⁷

ประทีป ศรีรักษา กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงินสิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญชมเชย²⁸

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล (Reward power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นต่อไป

2.4.2. ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive power)

วิเชียร วิทย์อุดม ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์อำนาจของเอ็ดไซโอนี (Etzioni's power analysis) ว่า อำนาจการบังคับ (Coercive power) เป็นการใช้อิทธิพลต่อสมาชิกโดยการใช้อำนาจกับพวกเขาให้ทำบางสิ่งบางอย่างภายใต้การกระทำการลงโทษหรือทำให้กลัวในคำพูด²⁹

²⁷บุตรี จารุโรจน์, ภาวะผู้นำและพัฒนาทีมงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2550), หน้า 232-233 .

²⁸ประทีป ศรีรักษา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, หน้า 26.

²⁹วิเชียร วิทย์อุดม, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า 166-167.

แกรี่ ยูคิล (Gary Yulk) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจการบังคับ (Using Coercive power) ว่า การบังคับจะเป็นวิธีการใช้อำนาจที่ยุ่งยากที่สุด เนื่องจากอำนาจการบังคับจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำลายอำนาจการอ้างอิงลงได้ อำนาจการบังคับไม่ควรจะถูกใช้บ่อยครั้งหรือไม่ใช้เลย การปฏิบัติตามอย่างเต็มใจเท่านั้นที่บุคคลสามารถคาดหวังได้จากการใช้อำนาจการบังคับ-และต่อเมื่ออำนาจการบังคับจะถูกใช้ด้วยวิถีทางที่ช่วยเหลือและไม่ลงโทษเท่านั้น นั่นคือ ถ้าการลงโทษเบาและเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้จากมันแล้ว ภายในกรณีส่วนใหญ่แล้ว การต่อต้านน่าจะเกิดขึ้นมากที่สุด โดยเฉพาะถ้าอำนาจการบังคับได้ถูกใช้ด้วยวิถีทางที่เป็นศัตรูหรือเพทุบาย แนวทางข้อแรกของผู้ค้ำจุนของการใช้อำนาจบังคับ – ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามักจะได้รับทราบกฎและการลงโทษจากการละเมิดกฎ – จะป้องกันการละเมิดกฎโดยบังเอิญได้ที่ได้ให้สร้างความพอใจและยอมรับแก่ผู้นำ การมองข้ามการละเมิดข้อบังคับจากความเขลาอาจจะทำลายกฎหรืออำนาจตามกฎหมายของผู้บังคับ เราอาจจะให้คำเตือนที่มีเหตุผลก่อนการลงโทษ การละเมิดกฎครั้งแรกอาจจะเพียงแต่การได้รับการเตือนต่อผลติดตามจากการละเมิดอีกครั้งหนึ่ง แน่่อนการฝ่าฝืนกฎอย่างรุนแรง เช่น การขโมยจะต้องถูกลงโทษอย่างรุนแรงและทันที การรักษาระเบียบวินัยจะต้องถูกดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างเดียวกัน เพราะว่าการกระทำเช่นนี้จะทิ้งไม่เข้าข้างใครและเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับการฝ่าฝืนกฎ³⁰

ประทีป ศรีรักษา กล่าวว่า อำนาจการบังคับ (Coercive power) หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากรเกิดความเกรงกลัว การถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย การขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การดำหนิว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก³¹

สรุปได้ว่า อำนาจการบังคับ (Coercive power) หมายถึง อำนาจที่เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย การขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี

³⁰Gary Yulk, *Leadership in Organizations*. 6th ed, (The United States : Pearson Prentice Hall, 2006), หน้า 152-158.

³¹ประทีป ศรีรักษา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขต 3”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, อ่างแล้ว, หน้า 26-27.

2.4.3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power)

ประทีป ศรีรักษา กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ หน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม เป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้น ได้และรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้³²

แกรี่ ยูคิล (Gary Yulk) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจตามกฎหมาย (Using Legitimate power) ว่า โดยทั่วไปผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการสั่งการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้กระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างเป็นทางการ ยูคิล ได้เห็นแนวทางที่มีคุณค่าหลายอย่างเพื่อการใช้อำนาจตามกฎหมาย ผู้นำควรจะมีภาระกิจเพื่อที่จะให้คำสั่งเป็นไปอย่างสุภาพและจริงใจ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาอ่อนไหวต่อความสัมพันธ์ของเขากับผู้นำ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแก่กว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าผู้นำ แต่คำสั่งควรจะสุภาพ คำสั่งควรจะกระทำด้วยความเชื่อมั่นด้วย ผู้นำจะรับผิดชอบและจำเป็นต้องแสดงการควบคุมสถานการณ์ของเขา ผู้นำที่กล่าวว่า ผมไม่แน่ใจว่าผมมีอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำสิ่งนี้ แต่อาจจะสร้างการขาดความผูกพันหรือปฏิบัติตามได้ คำสั่งควรจะชัดเจนด้วย ดังนั้น ผู้นำอาจจะต้องตรวจสอบเพื่อความมั่นใจว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้าใจคำสั่งอย่างถูกต้อง เพื่อความมั่นใจว่าคำสั่งถูกมองว่าเหมาะสมและชอบธรรมต่อสถานการณ์ ผู้นำอาจจะอธิบายเหตุผลของคำสั่งด้วย บ่อยครั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เข้าใจเหตุผลเบื้องหลังคำสั่งและจะขาดความกระตือรือร้นต่อคำสั่ง ผู้นำจะต้องใช้ช่องทางที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย สมมติว่าผู้จัดการได้ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เวลาของเขาทำรายงานที่สำคัญให้เรียบร้อย ต่อมาในขณะที่ผู้จัดการไม่ได้อยู่ภายในสำนักงาน นายของเธอได้เข้ามาและขอให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหยุดโครงการนั้นไว้ก่อนและทำงานอย่างอื่นแทน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในฐานะพะอืดพะอมที่ต้องเลือกระหว่างผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าสองคนที่ต้องเชื่อฟัง ยูคิลชี้ให้เห็นว่าการใช้อำนาจหน้าที่เป็นประจำจะเสริมแรงปรากฏอยู่และความชอบธรรมของอำนาจหน้าที่ภายในสายตาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย การปฏิบัติตามอำนาจกฎหมายควรจะเป็นบรรทัดฐาน เพราะว่าถ้าพนักงานปฏิเสธคำสั่งแล้วฐานอำนาจของผู้นำอาจจะลดน้อยถอยลง ดังนั้นผู้นำต้องบังคับการปฏิบัติตามถ้าจำเป็น ประการสุดท้ายผู้นำที่ใช้อำนาจตามกฎหมายควรจะพยายามตอบสนองต่อปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย³³

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) หมายถึง เป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับหรือข้อกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบ

³² เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

³³ Gary Yulk , Leadership in Organizations. 6th ed , อ้างแล้ว, หน้า 42.

ประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจ

2.4.4 ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power)

แกรี่ ยูคิล (Gary Yukl) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจอ้างอิง (Using reference power) ว่าเป็นแบบจำลองบทบาท : ผู้นำจะปฏิบัติเหมือนกับที่เขาต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ดังที่เคยกล่าวมาแล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะสัมพันธ์และผูกพันกับผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิง พวกเขาอาจจะพยายามเอาอย่างพฤติกรรมของผู้นำภายหลัง³⁴

ประทีป ศรีรักษา กล่าวถึง ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) ว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรักและศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง³⁵

สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง (Referent power) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีจุดเด่นเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและอยากที่จะให้ตนเองหรือเด่นเช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชา จึงพยายามจะปฏิบัติให้เหมือนกับผู้บังคับบัญชาที่ทำอยู่หรือเป็นแนวเดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชามีความประทับใจก็จะทำตามเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ หรือการเลียนแบบคำพูด พฤติกรรมการแสดงออก การเชื่อฟังอย่างจริงจัง ความประทับใจในบุคลิกลักษณะหรือเพราะความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันมา เช่น เคยเป็นรุ่นน้องในสถาบันที่สำเร็จการศึกษามา เป็นเพื่อนกัน เป็นญาติกัน เคยร่วมงานกันมีคนซึ่งรักใคร่เคารพนับถือคนเดียวกัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติตาม

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.5.1 สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้จัดตั้งขึ้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คือ มีการจัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง จัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และจัดระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่นิติบุคคล (มาตรา 6) ซึ่งการบริหาร

³⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 152-158.

³⁵ประทีป ศรีรักษา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 27.

ราชการเขตพื้นที่การศึกษาและการบริหารราชการสถานศึกษา จะมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของราชการส่วนกลางด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอพนมไพร อำเภอโพธิ์ทราย อำเภอเมืองสรวง อำเภอเกษตรวิสัย และอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอสุวรรณภูมิ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แบ่งการบริหารงานเป็นศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 19 ศูนย์เครือข่ายฯ ประกอบด้วย ศูนย์เครือข่ายฯ หนองฮี ศูนย์เครือข่ายฯ โพธิ์ทราย ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองสุวรรณ ศูนย์เครือข่ายฯ น้ำคำดอกไม้บ้านนา ศูนย์เครือข่ายฯ หินกอง ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองจำปาขัน ศูนย์เครือข่ายฯ หัวช้างเผือก ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองเกษ ศูนย์เครือข่ายฯ ทุ่งใหญ่ ศูนย์เครือข่ายฯ เหนือเมืองเกษ ศูนย์เครือข่ายฯ สระบุศย์ ศูนย์เครือข่ายฯ หนองหมื่นถ่านแจ่มหนอง ศูนย์เครือข่ายฯ บรูพา ศูนย์เครือข่ายฯ เมืองแสนทัพไทย ศูนย์เครือข่ายฯ ลุ่มน้ำชี ศูนย์เครือข่ายฯ โคน้ำคำ และศูนย์เครือข่ายฯ ปทุมรัตต์ ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุ่งใหญ่ เป็นศูนย์เครือข่ายฯ ที่ 9 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีทั้งหมด 19 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านดงครั้งใหญ่ โรงเรียนบ้านนกกะทะ โรงเรียนวัดแจ่มอารมณ์ โรงเรียนบ้านโพธิ์ทัน โรงเรียนบ้านดงครั้งน้อย โรงเรียนบ้านแสนสี โรงเรียนบ้านโพธิ์แท่น โรงเรียนทุ่งกุลาประชารัฐ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ลุ่ม โรงเรียนบ้านหนองพระบางตลาดม่วง โรงเรียนบ้านหนองสระหงส์ โรงเรียนบ้านหนองอ่างดอกกรัก โรงเรียนบ้านฮ่องทราย โรงเรียนชีโนวาทธารัง โรงเรียนบ้านเขวาคะคลอง โรงเรียนบ้านเขวาทร์ดี โรงเรียนบ้านโพธิ์หิน โรงเรียนบ้านไทรทอง และโรงเรียนบ้านโพธิ์เงินโพธิ์ทอง

2.5.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 163 คน แยกเป็นชาย 70 คน หญิง 93 คน จากโรงเรียนบ้านดงครั้งใหญ่จำนวน 14 คน โรงเรียนบ้านจนวนนกกะทะ 10 คน โรงเรียนวัดแจ่มอารมณ์จำนวน 12 คน โรงเรียนบ้านโพธิ์ทันจำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านดงครั้งน้อยจำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านแสนสีจำนวน 12 คน โรงเรียนบ้านโพธิ์แท่น จำนวน 12 คน และโรงเรียนทุ่งกุลาประชารัฐจำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านหนองไผ่ลุ่มจำนวน 3 คน โรงเรียนบ้านหนองพระบางตลาดม่วง 12 คน โรงเรียนบ้านหนองสระหงส์ 6 คน โรงเรียนบ้านหนองอ่างดอกกรักจำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านฮ่องทรายจำนวน 6 คน โรงเรียนชีโนวาทธารังจำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านเขวาคะคลองจำนวน 10 คน โรงเรียนบ้านเขวาทร์ดีจำนวน 6 คน โรงเรียนบ้านโพธิ์หินจำนวน 6 คน โรงเรียนบ้านไทรทองจำนวน 2 คน และโรงเรียนบ้านโพธิ์เงินโพธิ์ทองจำนวน 2 คน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณ แก้วกัณหา ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอยู่ในระดับปานกลาง คือ อำนาจการบังคับ และตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ³⁶

ชนิตา อินตะปัญญา ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหาร ได้ใช้อำนาจตามกฎหมายในการบริหารสถานศึกษามากที่สุด ฐานอำนาจในการลงโทษน้อยที่สุด สำหรับครูผู้สอน เห็นว่าผู้บริหาร ได้ใช้อำนาจตามกฎหมายมากที่สุด ส่วนฐานอำนาจในการลงโทษน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนต่อสภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน³⁷

ชัชชน ทองแย้ม ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ความพึงพอใจของครูต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก³⁸

ทิพวรรณ แสงทับทิม ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงอำนาจการให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ การมอบหมายงานไว้วางใจและเชื่อมั่นในการ

³⁶สุพรรณ แก้วกัณหา, “การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 118 หน้า.

³⁷ชนิตา อินตะปัญญา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2547, 121 หน้า.

³⁸ชัชชน ทองแย้ม, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี), 2547, 74 หน้า.

ปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น และผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน³⁹

พิกุล ดีพิจารณ์ ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)⁴⁰

กษิภณ ชินวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจบังคับ ที่มีประสพการณ์ประสพการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีการใช้อำนาจในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการใช้อำนาจด้านการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ มีการใช้อำนาจในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁴¹.

ศุภชัย ถามั่งมี ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทewa สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารทุกคนมีการใช้อำนาจระดับมากทุกคน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าการใช้อำนาจ

³⁹ทิพวรรณ แสงทับทิม, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), 2547, 139 หน้า.

⁴⁰พิกุล ดีพิจารณ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออก”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, 91 หน้า.

⁴¹กษิภณ ชินวงศ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 125 หน้า.

ด้านอำนาจกฎหมายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจเชี่ยวชาญตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴²

ไสว พังคะบุตร ได้วิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการใช้อำนาจสูงสุดคือ ด้านอำนาจข่าวสาร รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ส่วนด้านที่มีอำนาจต่ำสุด คือ อำนาจการบังคับ ปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 อยู่ในระดับน้อย ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านอำนาจการบังคับ รองลงมา คือ ด้านอำนาจข่าวสาร ส่วนด้านที่มีปัญหาค่ำสุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าสภาพการปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴³ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีปัญหาต่ำกว่าครูผู้สอน

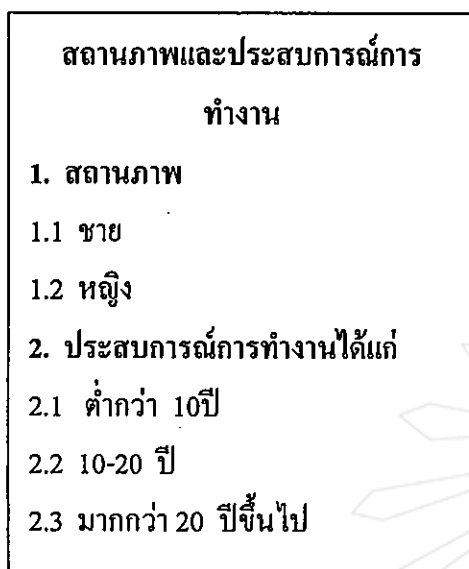
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีการใช้อำนาจของ เฮอร์เซย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard) ใน 4 ด้าน ดังรายละเอียดใน แผนภาพที่ 2.1

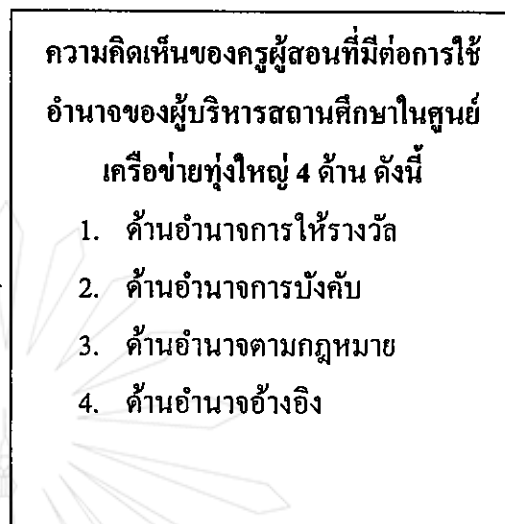
⁴²ศุภชัย ถามั่งมี, “ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทewa สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, 118 หน้า.

⁴³ไสว พังคะบุตร, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอิสาน), 2553, 139 หน้า.

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 284 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากบัญชีรายชื่อครูผู้สอน โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)¹ จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

มีความคิดเห็น	มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5
มีความคิดเห็น	มาก	มีค่าเท่ากับ 4
มีความคิดเห็น	ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3
มีความคิดเห็น	น้อย	มีค่าเท่ากับ 2
มีความคิดเห็น	น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 ด้านไว้ในบทที่ 1 แล้วสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้แต่ละด้านนั้นได้ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านอำนาจการให้รางวัล 8 ข้อ 2) ด้านอำนาจการบังคับ มี 7 ข้อ 3) ด้านอำนาจตามกฎหมาย มี 7 ข้อ และ 4) ด้านอำนาจอ้างอิง มี 8 ข้อ

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543), หน้า 74-77.

3.3.2 หาค่า IOC โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 1 ส่วนค่า IOC รายด้านมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.66 ทุกข้อคำถาม สามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยาม ดังนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่า IOC ทั้ง 4 ด้านแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงค่า IOC ของแบบสอบถามรายด้าน

ด้านที่	เรื่อง	ค่า IOC
1.	ด้านอำนาจการให้รางวัล	1.00
2.	ด้านอำนาจการบังคับ	1.00
3.	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	1.00
4.	ด้านอำนาจอ้างอิง	1.00
รวม		1.00

3.3.3 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.90–0.95 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 0.60 – 1 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในรายด้าน

ด้านที่	เรื่อง	ค่าความเชื่อมั่น
1.	ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.92
2.	ด้านอำนาจการบังคับ	0.90
3.	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.91
4.	ด้านอำนาจอ้างอิง	0.95
รวม		0.92

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขออนุญาตจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น ถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุ่งใหญ่ อำเภอ เกษตรวิสัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามในแต่ละครั้ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน เมษายน 2556 ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งเอกสารไปเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยวิธีแจกแบบสอบถามให้ครูผู้สอน ใช้แบบสอบถามจำนวน 155 ชุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้านวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ศึกษาความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอนศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กับประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่
5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการให้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) และค่าเอฟ (F – test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง ตามทัศนะของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 155 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์นำเสนอผลการวิจัย และแปลความหมาย ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 163 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.09 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของข้าราชการครูสายผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1ชาย	62	40.00
1.2 หญิง	93	60.00
รวม	155	100.00
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	21	13.55
2.2 10 – 20 ปี	73	47.10
2.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	61	39.35
รวม	155	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 62 คน (ร้อยละ 40.00) เป็นเพศหญิง 93 คน (ร้อยละ 60.00) ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 13.55) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 -20 ปี มีจำนวน 73 คน (ร้อยละ 47.10) และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 61 คน (ร้อยละ 39.35)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านอำนาจการให้รางวัลดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล

ข้อที่	ด้านอำนาจการให้รางวัล	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี	4.21	0.71	มาก
2.	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.02	0.70	มาก
3.	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.18	0.60	มาก
4.	จัดสวัสดิการให้แก่ครู	3.93	0.76	มาก
5.	มอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถ	4.43	3.86	มาก
6.	ให้อภัยแก่ครูในกรณีที่ทำงานผิดพลาด	4.16	0.77	มาก
7.	เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ	4.20	0.77	มาก
8.	ให้มีรางวัลครูดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.43	3.86	มาก
รวม		4.16	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดสวัสดิการให้แก่ครู

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการให้รางวัลจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการให้รางวัลจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (n=62)		เพศหญิง (n=93)		t	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.16	0.33	4.15	0.85	0.33	0.78

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.52	2	2.26	1.35	0.26
ภายในกลุ่ม	252.87	152	1.66		
รวม	257.39	154			

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจการบังคับ

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านอำนาจการบังคับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ

ข้อที่	ด้านอำนาจการบังคับ	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	กำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความคิดแต่ละลักษณะ	3.83	0.72	มาก
2.	ออกระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติให้ครู	4.19	3.19	มาก
3.	ลงโทษครูที่ทำความผิดตามระเบียบกฎเกณฑ์	3.59	0.96	มาก
4.	ว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่	3.77	0.96	มาก
5.	ตำหนิครูที่ละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่	3.64	1.01	มาก
6.	กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้ทันกำหนด	3.99	0.70	มาก
7.	จัดให้มีการอบรมในด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	3.64	1.01	มาก
รวม		3.83	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการบังคับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การออกระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติให้ครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการบังคับ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (n = 62)		เพศหญิง (n = 93)		t	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านอำนาจการบังคับ	3.80	0.38	3.85	0.90	0.78	0.84

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการบังคับไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการบังคับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	21.21	2	10.60	6.05**	0.00
ภายในกลุ่ม	266.40	152	1.75		
รวม	287.61	154			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Sheffe ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Sheffe

อายุ	<10	10-20	> 20
<10 ปี ($\bar{X} = 3.99$)	-	0.99	1.14*
10-20 ปี ($\bar{X} = 3.58$)	-	-	0.14
> 20ปี ($\bar{X} = 3.95$)	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ มากกว่าครูผู้สอนที่มีช่วงประสบการณ์ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านอำนาจตามกฎหมาย ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ข้อ ที่	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	4.13	0.65	มาก
2.	สั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	3.98	0.74	มาก
3.	สั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.11	0.71	มาก
4.	ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	4.20	0.69	มาก
5.	พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้	4.58	3.44	มากที่สุด
6.	มอบหมายงานให้ครูตามระเบียบข้อบังคับ	4.11	0.71	มาก
7.	อบรมครูเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	4.21	0.61	มาก
รวม		4.20	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีระดับการแสดงผลออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจตามกฎหมายจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของ ครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศชาย (n = 62)		เพศหญิง (n = 93)		t	sig
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.14	0.31	4.25	0.80	1.64	0.55

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้าน
อำนาจตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2
จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test)
ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอำนาจ
ตามกฎหมาย

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.15	0.26	0.77
ภายในกลุ่ม	90.47	152	0.59		
รวม	90.78	154			

ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านอำนาจอ้างอิง

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง

ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในด้านอำนาจอ้างอิง ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิง

ข้อที่	ด้านอำนาจอ้างอิง	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.34	0.73	มาก
2.	ให้ความยุติธรรมและเสมอภาค	4.13	0.74	มาก
3.	ให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	4.17	0.67	มาก
4.	มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	4.33	0.73	มาก
5.	ทักทายปราศรัยเป็นกันเองกับครู	4.10	0.88	มาก
6.	วางตัวได้เหมาะสมกับ โอกาส เวลาและสถานที่	4.25	0.71	มาก
7.	มีบุคลิกที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ	4.32	0.70	มาก
8.	อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	4.07	0.90	มาก
	รวม	4.21	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้าน

อำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจอ้างอิง จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจอ้างอิงจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย (n = 62)		เพศหญิง (n = 93)		t	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านอำนาจอ้างอิง	4.32	0.39	4.10	0.64	7.98**	0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูผู้สอนเพศชายมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจอ้างอิงสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจอ้างอิง โดยใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ด้านอำนาจอ้างอิง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.29	2	2.64	5.29	2.00
ภายในกลุ่ม	298.55	152	1.96		
รวม	303.84	154			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิงไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2555 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน โดยวิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเชิงสำรวจ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ภาษา ผ่านการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Sheffe ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปผลได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านอำนาจการให้รางวัล

ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัลอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดสวัสดิการให้แก่ครู

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน

5.1.2 ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านอำนาจการบังคับ

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การออกระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติให้ครูข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจการบังคับไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของsheffeพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ มากกว่าครูผู้สอนที่มีช่วงประสบการณ์ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านอำนาจตามกฎหมาย

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีระดับการแสดงผลออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านอำนาจอ้างอิง

ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่

ครูผู้สอนเพศชายมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจอ้างอิงสูงกว่าผู้สอนเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิงไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพและศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ แก้วกัณหา ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจการให้รางวัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ถ้าเป็นผู้บริหาร มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองจะต้องมีความเป็นธรรมในการให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัล หรือผลตอบแทน มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับศุภชัย ถามั่งมี ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทewa สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารทุกคนมีการใช้อำนาจระดับมากทุกคน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าใช้อำนาจด้านอำนาจกฎหมายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจเชี่ยวชาญตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจาก อำนาจการให้รางวัลเป็นฐานของอำนาจที่ใช้ได้ง่ายที่สุด ผู้บริหารงานสามารถเพิ่มคุณค่าของอำนาจการให้รางวัลได้ การตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพียงแต่ผู้นำควรจะค้นหว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ก่อนการให้รางวัล มิฉะนั้นแล้วผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจจะไม่รับรู้การเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานและรางวัล คำสั่งต้องมีเหตุผลและเป็นไปได้ เพราะรางวัลจะไม่จูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่คิดว่าคำสั่งไม่ควรจะถูกปฏิบัติตามหรือไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ซึ่งสอดคล้องกับทิวรรณ แสงทับทิม ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงอำนาจการให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น และผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5.2.2 การแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจการบังคับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้า ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณ แก้วกัณหา ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

ในด้านอำนาจการบังคับไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีจุดเด่นเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและอยากที่จะให้ตนเก่งหรือเด่น เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชา จึงพยายามจะปฏิบัติให้เหมือนกับผู้บังคับบัญชาที่ทำอยู่หรือเป็นแนวเดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความประทับใจก็จะทำตามเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ หรือการเลียนแบบคำพูด พฤติกรรมการแสดงออก การเชื่อฟังอย่างจริงจัง ความประทับใจในบุคลิกลักษณะหรือเพราะความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันมา เช่น เคยเป็นรุ่นน้องในสถาบันที่สำเร็จการศึกษามา เป็นเพื่อนกัน เป็นญาติกัน เคยร่วมงานกันมีคนซึ่งรักใคร่เคารพนับถือคนเดียวกัน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ กษิภณ ชินวงศ์ ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของsheffeพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีมีระดับ ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจการบังคับ มากกว่าครูผู้สอนที่มีช่วงประสบการณ์ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 การแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอำนาจที่เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในลักษณะต่าง ๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย การขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชชน ทองแย้ม ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจ

ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ในด้านอำนาจตามกฎหมายไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานในฐานะครูผู้สอนมาก่อน เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็มีใจคิดว่าควรจะใช้อำนาจอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้อำนาจเหมาะสม จึงทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณฑ์ ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอยู่ในระดับปานกลาง คือ อำนาจการบังคับ และตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยทั่วไปผู้นำใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยการสั่งการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้กระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างเป็นทางการ มีกฎหมายระเบียบแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับศุภชัย ถามังมิ ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารทุกคนมีการใช้อำนาจระดับมากทุกคน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าการใช้อำนาจด้านอำนาจกฎหมายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจเชี่ยวชาญตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.4 การแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากฎระเบียบหรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นการยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับ

สุพรรณ แก้วกัณฑ์ ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว พังคะบุตร ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายย่อมต้องมีอิสระในการบริหารงาน ทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ จึงมีความใกล้เคียงกัน

ครูผู้สอนเพศชายมีระดับความคิดเห็นครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในด้านอำนาจอ้างอิงสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรักและศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ พิภูธ ดีพิจารณ์ ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านอำนาจอ้างอิงไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ใช้อำนาจโดยอาศัยตัวบทกฎหมายที่บัญญัติไว้รองรับ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการอบรมพัฒนาก่อนการบรรจุแต่งตั้ง ทำให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน และประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ แสงทับทิม ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงอำนาจการให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น และผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งใน โดยรวมและรายด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านอำนาจการให้รางวัลผู้บริหารควรให้ความสนใจในด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ครู เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
2. ด้านอำนาจการบังคับ ผู้บริหารควรระมัดระวังในเรื่องการดำเนินการทางวินัย โดยมีกรว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่ซึ่งเป็นการประนีประนอม ก่อนมีการดำเนินการทางวินัยลำดับถัดต่อไป
3. ด้านอำนาจตามกฎหมายผู้บริหารควรจัดทำระเบียบแนวทางการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
4. ด้านอำนาจอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ในเรื่องการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ควรใช้อำนาจในการบริหารงานโดยยึดคน ิโยบายและระเบียบกฎหมายเป็นหลักและมีการประเมินติดตามผล กำกับ นิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพการใช้อำนาจในการบริหารยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักการภารโรง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะอาจจะช่วยให้ค้นพบข้อแตกต่างเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงาน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความสามารถในการบริหารต่างกันให้สอดคล้องสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, 2546.

ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์. ความเชื่อมั่นในตนเอง. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2554.

เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์. แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
การศึกษา จำกัด , 2542.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543.

บุตรี จารุโรจน์. ภาวะผู้นำและพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
2550.

ประชุม โปธิกุล. ผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงาน
ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.

ประมวล รุจนเสรี. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสาธิตกษัตริย์,
2542.

พจนานุกรมฉบับมติชน. พจนานุกรม ฉบับมติชน 2547. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน,
2547.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542
กรุงเทพมหานคร : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2542.

พิภพ ช่างเงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, 2547.

มนตรี ศรีเพชร. หลักและแนวทางในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษร
เจริญทัศน์, 2547.

วิชัย ดันศิริ. การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานSBM. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์,
2549.

วิเชียร วิทญูตม. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรวัฒนา, 2548.

วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : อักษรราพีพัฒนา,
2548.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สพท.รอ. 2, 2553.

อาคม วัชโรสง. หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ฝ่ายเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

อำไพ อินทรประเสริฐ. ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2546.

2 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

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

ชนิศา อินตะปัญญา. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ชัยชน ทองแย้ม. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.

ทิพวรรณ แสงทับทิม. “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

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

พิกุล ศิพิจารณ์. “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกในภาคตะวันออก”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

ศุภชัย ถามั่งมี. “ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทิวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

สุพรรณ แก้วกัณหา. “ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขต 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ไสว พังคะบุตร. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 4”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอีสาน, 2553.

2. ภาษาอังกฤษ

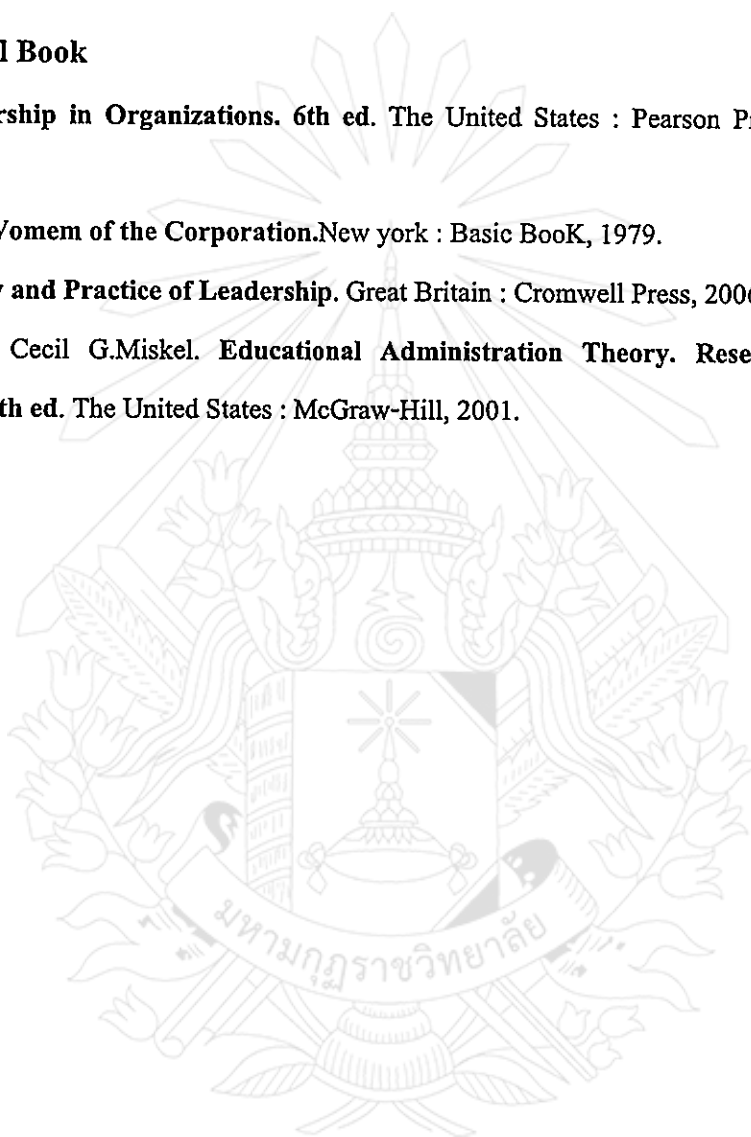
1 General Book

Gary Yulk. **Leadership in Organizations**. 6th ed. The United States : Pearson Prentice Hall, 2006.

Kanter. **Men and Women of the Corporation**. New York : Basic Book, 1979.

Roger Gill. **Theory and Practice of Leadership**. Great Britain : Cromwell Press, 2006.

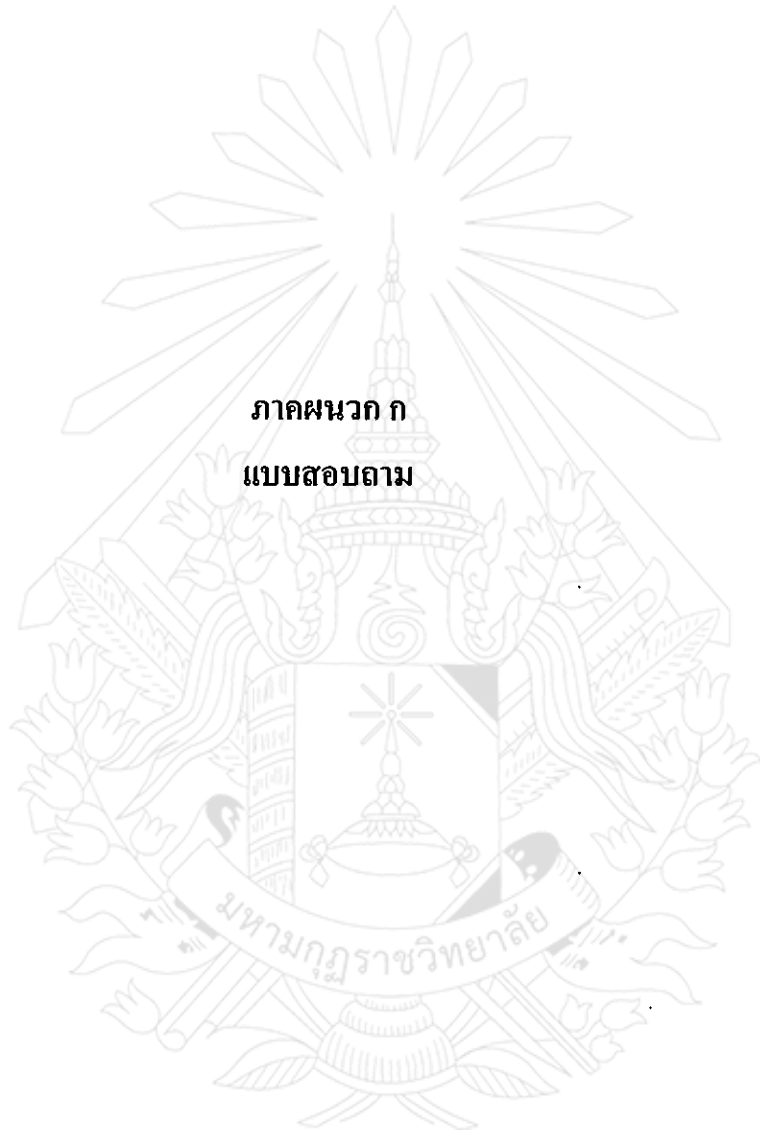
Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel. **Educational Administration Theory, Research, and Practice**. 6th ed. The United States : McGraw-Hill, 2001.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางบังอร มุลทรัพย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นความจริงเกี่ยวกับผู้ตอบคำถาม

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 () ต่ำกว่า 10 ปี

2.2 () 10–20 ปี

2.3 () มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อ การใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต
2

ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์
เครือข่ายทุ่งใหญ่

ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง 1. เป็นคำถามรายชื่อเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มี 45
ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ระดับความคิดเห็น
แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

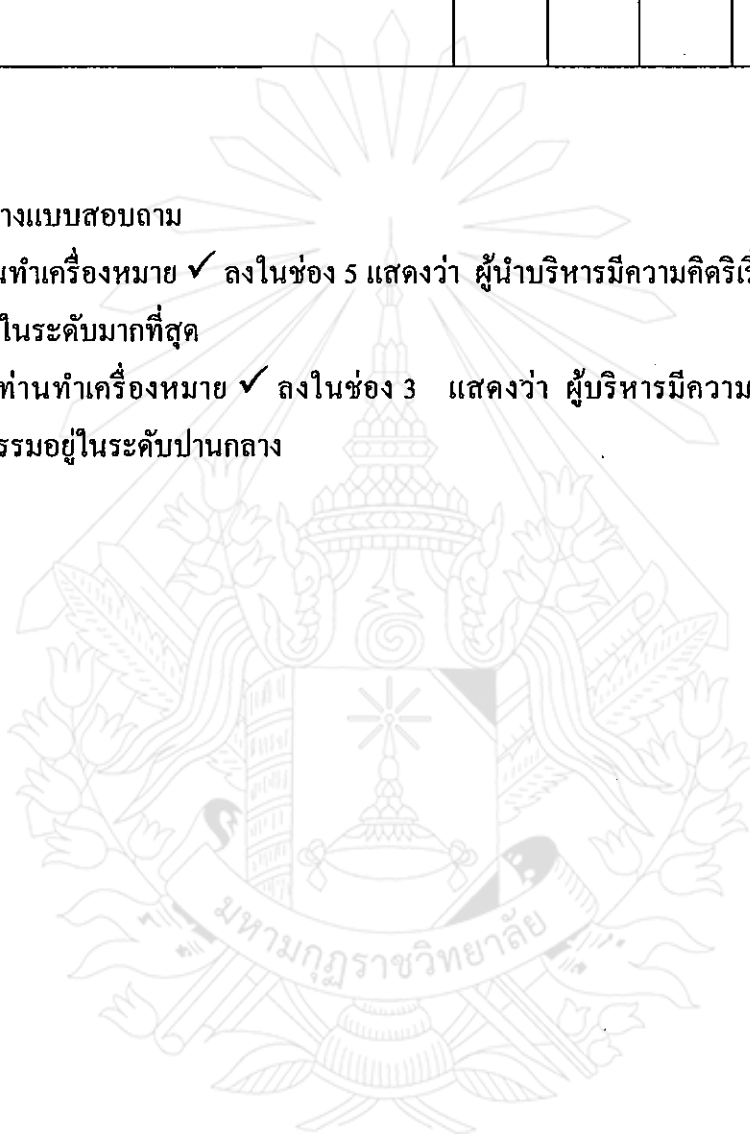
ข้อ	ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี	✓				
00	มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็น ธรรม			✓		

คำอธิบาย

จากตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 5 แสดงว่า ผู้นำบริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 3 แสดงว่า ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง



ข้อ	ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่	ระดับปฏิบัติ								
		5	4	3	2	1				
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล										
1.	มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี									
2.	มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม									
3.	มีการสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง									
4.	มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครู									
5.	มีการมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถ									
6.	มีการให้เกียรติแก่ครูในกรณีที่ทำงานผิดพลาด									
7.	เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ									
8.	มีการจัดให้มีรางวัลครูดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม									
2. ด้านอำนาจบังคับ										
9.	มีการกำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ									
10.	มีการออกกฎระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติให้ครู									
11.	มีการลงโทษครูที่ทำผิดตามระเบียบกฎเกณฑ์									
12.	มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่									
13.	มีการดำเนินครูที่ละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่									
14.	มีการกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้ทันกำหนด									
15.	มีการจัดให้มีการอบรมในด้านการปฏิบัติตามระเบียบ									
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย										
16.	มีการกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ									
17.	มีการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด									
18.	มีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ									
19.	มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร									
20.	มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและ									

	เกณฑ์ที่วางไว้					
21.	มีการมอบหมายงานให้ครูตามระเบียบข้อบังคับ					
22.	มีการอบรมครูเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ					
4. ด้านอำนาจอ้างอิง						
23.	มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
24.	มีความยุติธรรมและความเสมอภาค					
25.	มีการให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู					
26.	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ					
27.	มีการทักทายปราศรัยเป็นกันเองกับครู					
28.	มีการวางตัวได้เหมาะสมกับ โอกาส เวลาและสถานที่					
29.	มีบุคลิกที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ					
30.	มีการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่					

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ



ตอนที่ 3 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์
เครือข่ายทุ่งใหญ่ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูสายผู้สอน ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความรู้สึก ข้อเสนอแนะ แนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามรายการดังต่อไปนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
อำนาจการให้รางวัลอย่างไรบ้าง

.....
.....

2. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
อำนาจการบังคับอย่างไรบ้าง

.....
.....

3. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
อำนาจตามกฎหมายอย่างไรบ้าง

.....
.....

4. ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
อำนาจอ้างอิงอย่างไรบ้าง

.....
.....

ขอขอบคุณ

บังอร มุลทรัพย์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. นางสาวบัวสอน วงศ์สนิท

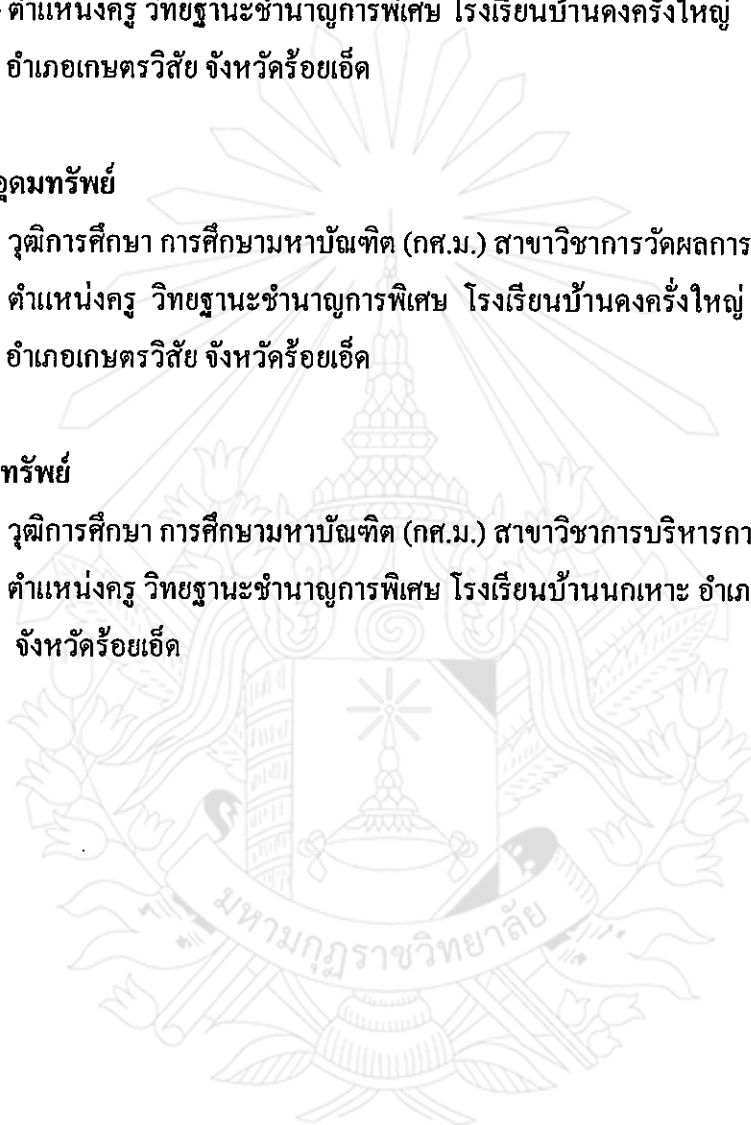
- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
- ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงครั้งใหญ่ อำเภอกะชังศรีวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2. นางสุภาภรณ์ อุดมทรัพย์

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา
- ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงครั้งใหญ่ อำเภอกะชังศรีวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3. นายศิริชัย อุดมทรัพย์

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนงเหาะ อำเภอกะชังศรีวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด





ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ศษ6012(2)/ว079



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คิ่งตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นางสาวบัวสอน วงศ์สนิท

ด้วย นางบังอร มุลทรัพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205018 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ศร6012(2)/ว079

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น40000

13 มีนาคม 2556

เรื่องขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นางสาวภรณ์ อุดมทรัพย์

ด้วย นางบังอร มุลทรัพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205018 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ศร6012(2)/ว079



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คิ่งตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายศิริชัย อุดมทรัพย์

ด้วย นางบังอร มูลทรัพย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205018 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

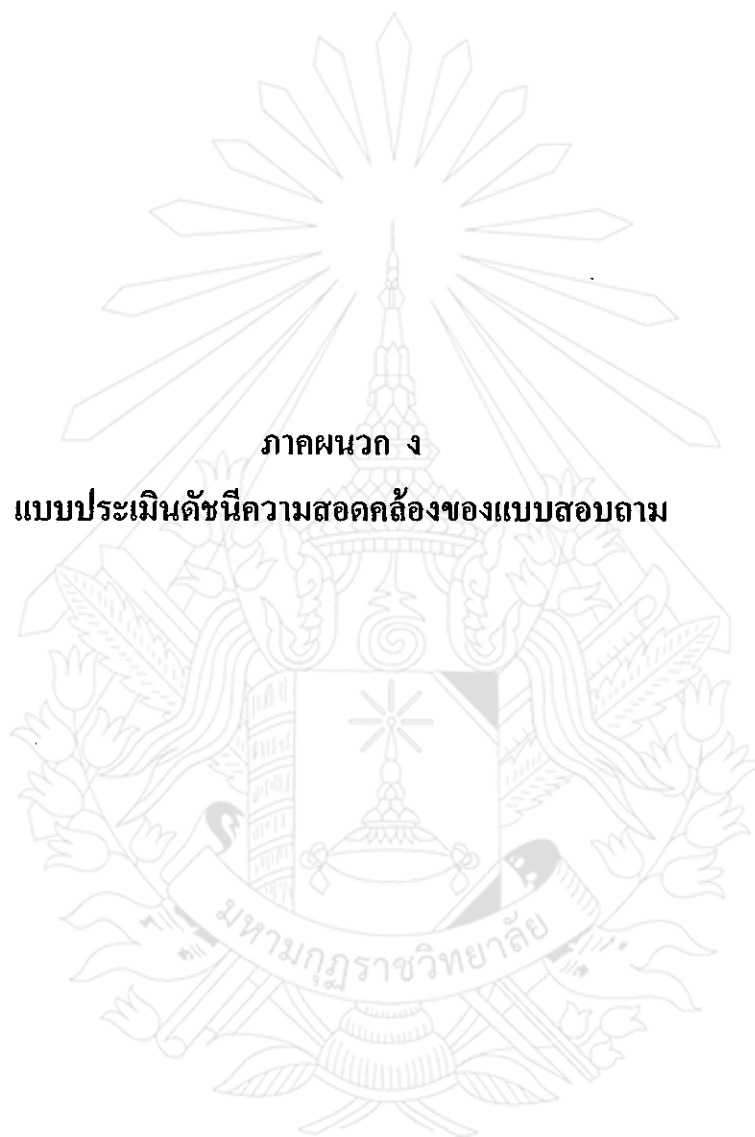
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์,ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1)แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

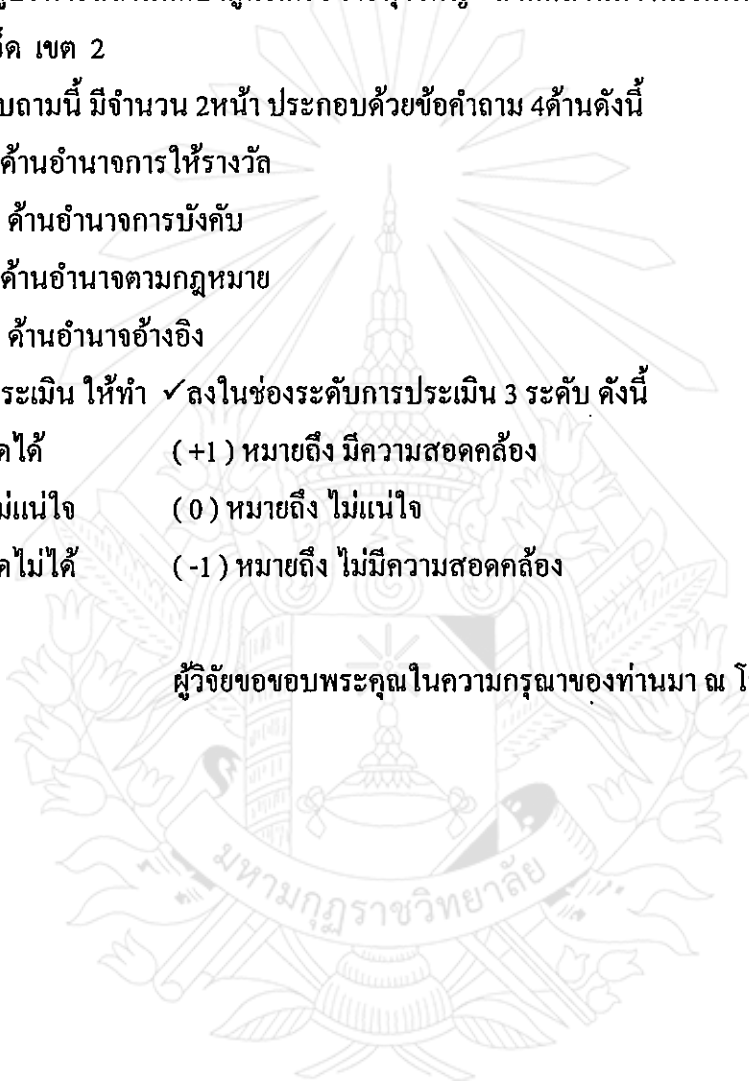
2)แบบสอบถามนี้ มีจำนวน 2หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 4ด้านดังนี้

- 1.ด้านอำนาจการให้รางวัล
2. ด้านอำนาจการบังคับ
- 3.ด้านอำนาจตามกฎหมาย
4. ด้านอำนาจอ้างอิง

3)วิธีการประเมิน ให้ทำ ✓ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| วัดได้ | (+1) หมายถึง มีความสอดคล้อง |
| ไม่แน่ใจ | (0) หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| วัดไม่ได้ | (-1) หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง |

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้



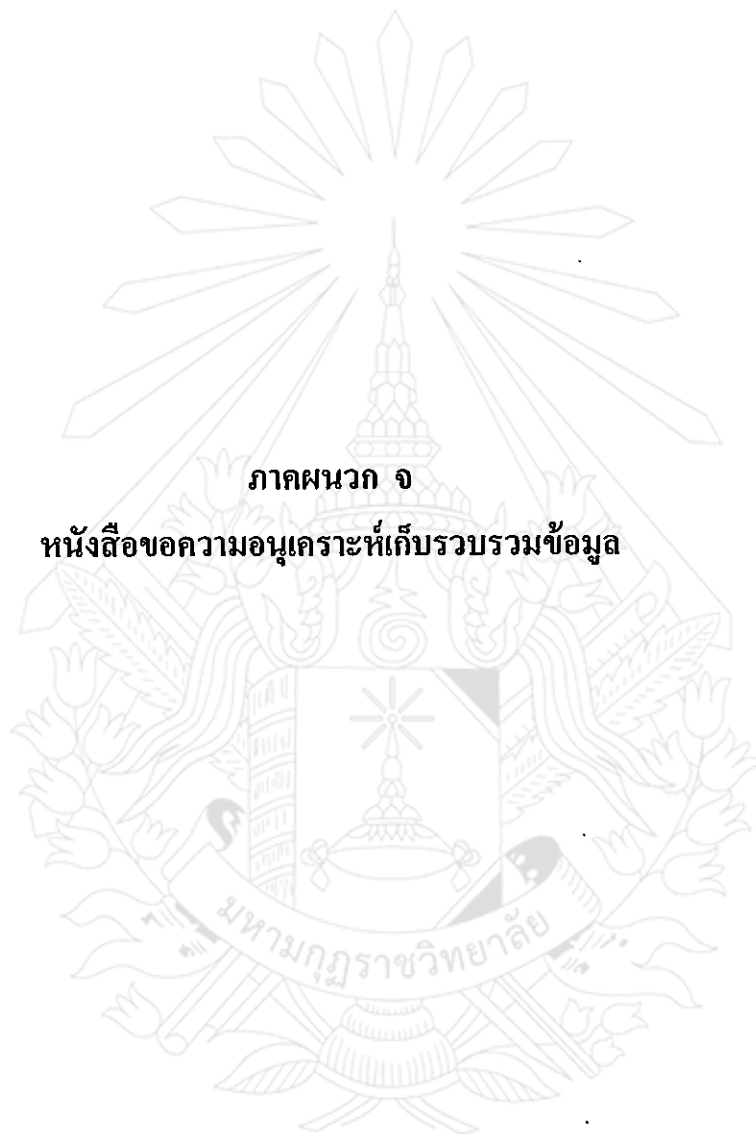
จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC: Index of Congruency)

จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานภาพศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	IOC	การแปล ผล
ด้านอำนาจการให้รางวัล					
1. มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. มีการสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครู	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. มีการมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. มีการให้อภัยแก่ครูในกรณีที่ทำงานผิดพลาด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ	+1	0	+1	.66	สอดคล้อง
8. จัดให้มีรางวัลครูดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านอำนาจบังคับ					
1. มีการกำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความผิด แต่ละลักษณะ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. มีการออกกฎระเบียบและกำหนดแนวปฏิบัติให้ครู	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. มีการลงโทษครูที่ทำผิดตามระเบียบกฎเกณฑ์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อ หน้าที่	0	+1	+1	.66	สอดคล้อง
5. มีการตำหนิครูที่ละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. มีการกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามหน้าที่ให้ทันกำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. จัดให้มีการอบรมในด้านการปฏิบัติตามระเบียบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่	ผลการตัดสินใจ				
	คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	IOC	การแปล ผล
ด้านอำนาจตามกฎหมาย					
1. มีการกำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. มีการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. มีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบ และเกณฑ์ที่วางไว้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. มีการมอบหมายงานให้ครูตามระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. อบรมครูเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านอำนาจอ้างอิง					
1. มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. มีความยุติธรรมและความเสมอภาค	+1	0	+1	.66	สอดคล้อง
3. มีการให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. มีการทักทายเป็นกันเองกับครู	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. มีการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7. มีบุคลิกที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8. มีการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศร6012(2)/141

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คิณีงตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น40000

2 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ประธานศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต2

ด้วย นางบังอร มุลทรัพย์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205018กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายทุ่งใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
และ ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านเพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้
ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ฉ
คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for Mean Variance StdDev Variables

SCALE 156.7333 131.9264 11.4859 30

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale	ScaleCorrected			
Mean	Variance	Item-	Alpha	
if Item	if Item	Total	if Item	
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted	
A1	153.6000	125.2828	.5622	.9024
A2	152.6000	128.2483	.4544	.9142
A3	152.6000	128.2483	.3549	.9243
A4	152.6333	129.6195	.3186	.9152
A5	152.6333	129.8954	.2786	.9055
A6	152.4667	127.7747	.3884	.9244
A7	152.9333	116.8920	.6516	.9100
A8	153.6000	125.3517	.4884	.9030
A9	153.7667	124.4609	.3554	.9154
A10	153.4333	128.9437	.2219	.9061
A11	152.6667	120.9195	.6430	.9104
A12	153.2000	128.7172	.2564	.9057
A13	153.0333	119.9644	.6145	.9007
B14	153.7667	123.3575	.4699	.9132
B15	154.0667	114.6851	.7089	.8987
B16	153.8333	124.9713	.2682	.9081
B17	152.8000	123.2690	.4938	.9128

B18	153.4667	122.6713	.4969	.9028
B19	153.9333	126.4092	.3117	.9156
B20	154.7333	121.9954	.4319	.9044
B21	152.6667	130.0230	.3179	.9054
C22	152.5667	127.0816	.4455	.9238
C23	152.7667	124.0471	.5476	.9022
C24	152.6667	124.9195	.4614	.9033
C25	152.5000	122.9483	.5657	.9117
C26	152.5000	125.2931	.4960	.9029
C27	152.5000	126.6724	.4407	.9137
C28	152.4333	127.8402	.3141	.9252
C29	152.3333	127.3333	.3864	.9043
D30	152.3000	128.7000	.2599	.9157

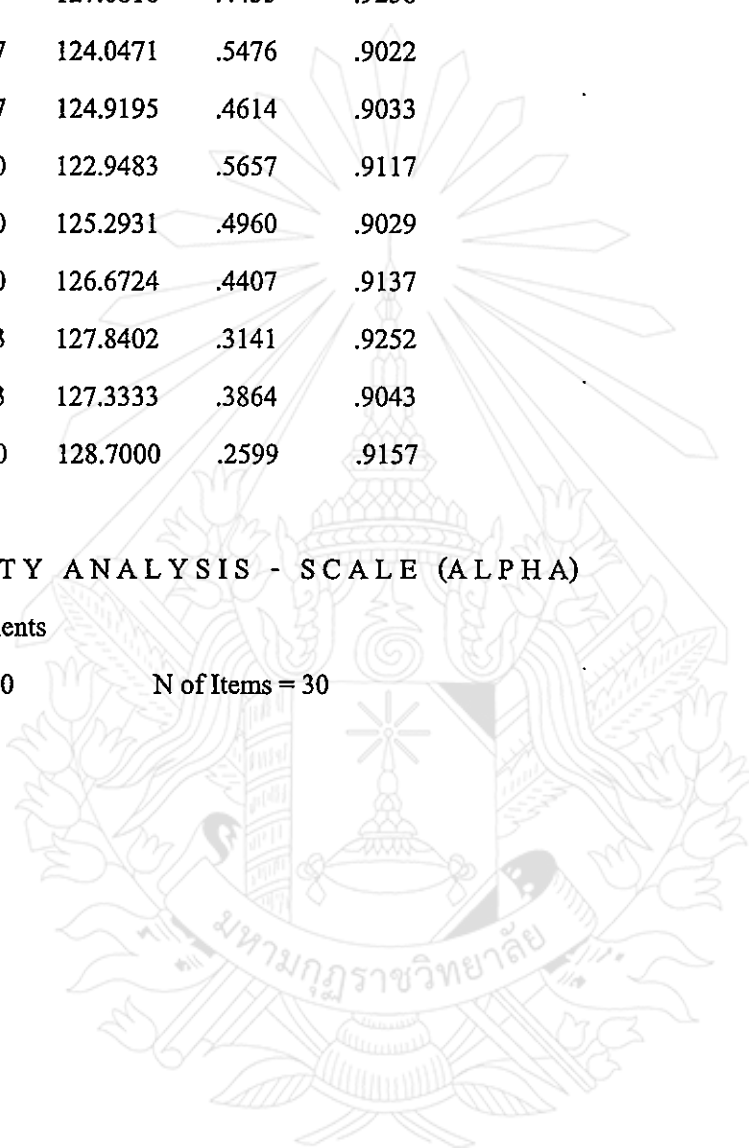
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9204





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางบงอร มุลทรัพย์
วัน เดือน ปี เกิด	4 กุมภาพันธ์ 2501
ภูมิลำเนา	88 หมู่ที่ 3 ตำบลคงครั่งใหญ่ อำเภอกะษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	88 หมู่ที่ 3 ตำบลคงครั่งใหญ่ อำเภอกะษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	ศษ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ประวัติการรับราชการ	2519 ครูจัตวา โรงเรียนบ้านคงครั่งน้อย 2527 อาจารย์ 2 ระดับ 7 2546 อาจารย์ 3 ระดับ 8 2549 ครูชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ. 3
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านคงครั่งใหญ่ ตำบลคงครั่งใหญ่ อำเภอกะษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด สพป. ร้อยเอ็ด เขต 2
ตำแหน่ง	1. หัวหน้างานวิชาการ โรงเรียน 2. เจ้าหน้าที่สหกรณ์โรงเรียน 3. หัวหน้างาน โครงการอาหารกลางวัน

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
ไปรคนนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ