

แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



นายโกไคย์ เกิดโกคา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Guidelines for Using Powers of School Administrators under the
Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ชื่อและนามสกุล นายโภคย์ เกิดโสภา
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ผู้ศึกษา นายโกโคย์ เกิดโสภา รหัสนักศึกษ 2652300878
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ3) ศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 353 คน ได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อำนาจที่เกิดจากการบังคับ และอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน และ3) แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเดือนจากผลงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงาน และผลงานของครูและบุคลากร

คำสำคัญ แนวทางการใช้อำนาจ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา

Independent Study title: “Guidelines for Using Powers of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon”

Author: “Mr. Pokai Koedpoka”; ID: “2652300878”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Suttiwan Tuntirojanawong;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) to study using powers of school administrators; 2) to compare the use of power by school administrators, as classified by school size, and 3) to propose guidelines for using the powers of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon.

The research sample consisted of 353 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Surat Thani Chumphon, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined by Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The research instruments were a questionnaire on using the powers of school administrators, with reliability coefficient of .99 and an interview form on guidelines for using the powers of school administrators. The research data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, Fisher’s Least Significant Difference (LSD) method of pairwise comparison, and content analysis.

The research findings revealed that 1) the overall and each aspect of using powers of school administrators were rated at the high level. When considering the specific aspects, they could be ranked based on their rating means from the highest to the lowest as follows; that of legal power, that of information power, that of reliance power, that of reference power, that of expertise power, that of coercive power, and that of reward power; 2) regarding the comparison results of using powers of school administrators, as classified by school size, it was found that there were no differences; and 3) guidelines for using powers of school administrators were as follows: there should be a duty manual for teachers and personnel as required by school law, provide opportunities for teachers and personnel to freely express opinions that benefit to their work, participate in the committee to consider salary promotions based on performance appropriate to knowledge and abilities, and set standards for monitoring and controlling the performance and achievement of teachers and personnel.

Keywords : Guidelines for using power, Power of school administrator, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุพธิวรรณ ตันติรัตนวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และประธานกรรมการสอบ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร กรรมการสอบ ที่ให้ข้อเสนอแนะ แก่ไขและให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ตรวจทานความถูกต้องของภาษาและพิจารณาความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษา

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พร้อมทั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและกรุณาตอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทุกท่านที่ ได้ประสิทธิ์ประสาท ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา แขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกคนที่ให้คำแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือเป็นอย่างดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับความห่วงใยและกำลังใจจาก ทุกคนใน ครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง ทั้งที่ยังมีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว ที่คอยห่วงใย สนับสนุนการศึกษาเพื่อรอ ความสำเร็จของผู้ศึกษาและเป็นแรงใจสำคัญจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

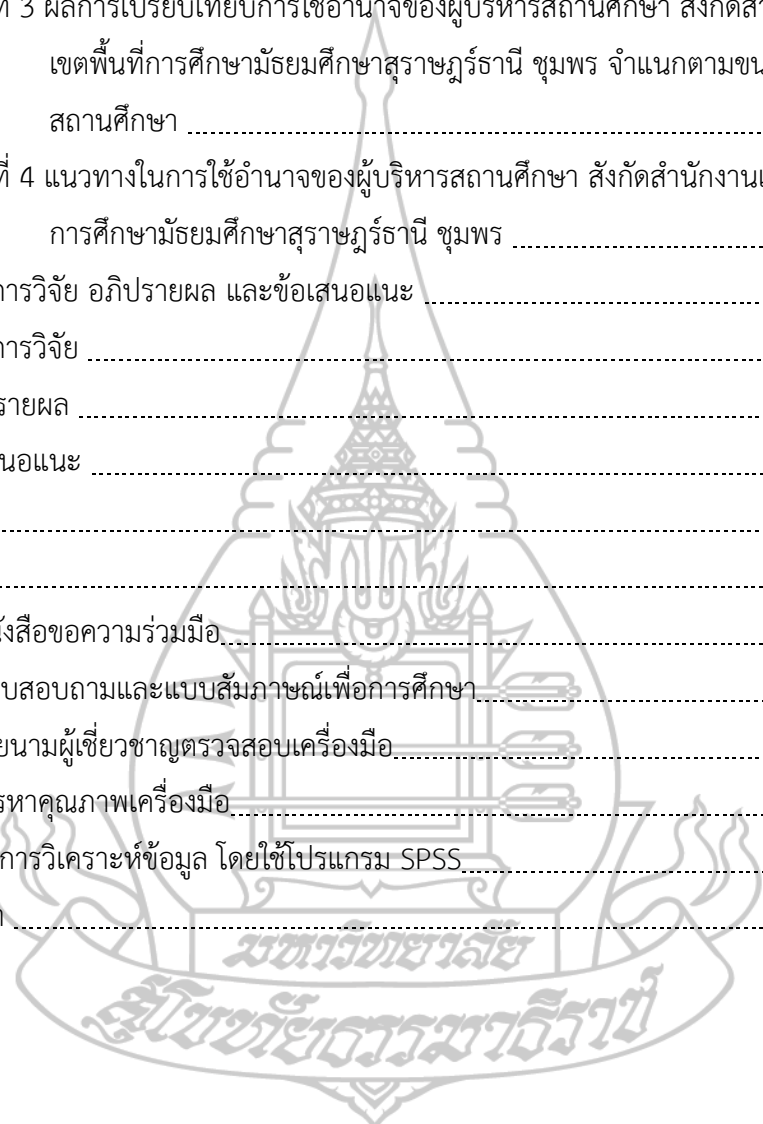
นายโกไคย์ เกิดโกคา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการใช้อ่านาจ	10
บริบทของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อ่านาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา	46
ตอนที่ 4 แนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร	49
บทที่ 5 สรุปรายวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปรายวิจัย	56
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	74
ก หนังสือขอความร่วมมือ	75
ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา	86
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	99
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	102
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS	115
ประวัติผู้ศึกษา	119



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร	21
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	32
ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค	34
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม.....	37
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจตามกฎหมาย.....	38
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล.....	39
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการบังคับ.....	40
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ.....	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง.....	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร	44
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา.....	45
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	46
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว	47
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา	48

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเจื้อนใจ และหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น (3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ (4) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบนี้ถือว่าใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบทำงานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด และต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2550)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น มีหลักการเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในการมีส่วนร่วมกำหนดแนวการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจัดตั้งกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (อุทัย บุญประเสริฐ , 2544) และ ได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะ มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพประสิทธิภาพต่อไป โดยเฉพาะ การออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจ ดังนี้ (1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ (2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ (3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือ ส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ (4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด (2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (3) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (4) จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 27 ที่กำหนดอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมีหน้าที่ในการบริหารกิจการในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ “อำนาจหน้าที่” (Authority) เป็นเครื่องมือหลักในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ขณะเดียวกันผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัย “อำนาจ” (Power) เป็นเครื่องมือที่อยู่เบื้องหลัง อำนาจจะเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และมีอิทธิพล (Influence) ต่อการจูงใจบุคลากรหรือกลุ่มคนให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานและดำเนินการตามจุดประสงค์ที่วางไว้ (นวล กัลป์ยาณธรรม, 2530) เพราะสิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์การอย่างหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจใน การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจ ก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพร่ำเพรื่อจนบางครั้งลืมนึกถึงความถูกต้อง และความ เป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันหากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือขาดความเป็น ธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร การที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การใช้อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการใช้อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัวยิ่งถ้า องค์การที่มีคนจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม (รักชนก คำวังนัง, 2551) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์การให้สำเร็จได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002 อ้างถึงใน ตะวัน กำพอมม, 2559)

การใช้อำนาจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะทำให้การบริหารสถานศึกษาและการทำงานของครูในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้มีการใช้แรงจูงใจและการใช้อำนาจได้อย่างสมดุลและมี

ประสิทธิภาพจนส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดส่วนรวม และประเทศชาติได้อย่างภาคภูมิใจ สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานต้นสังกัด คือ กรุงเทพมหานคร จนเป็นที่ยอมรับ และประจักษ์ต่อสาธารณชนในผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และการใช้อำนาจที่ถูกต้องและเหมาะสมยังสามารถสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติขณนท คงอยู่ (2565) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กร และเป็นผู้ที่กำหนดแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอย่างถูกต้องเป็นธรรม และเหมาะสมต่อบุคคล โอกาส และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุได้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งยังส่งผลถึงความรู้สึกนึกคิดและความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาอีกด้วย แต่ในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจในทางมิชอบก็จะส่งผลเสียต่อการบริหารศึกษาอย่างชัดเจน ดังตัวอย่างเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เคยเกิดขึ้น เช่น การทุจริตงบประมาณ การใช้วาจาไม่สุภาพต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การลวนลามผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 44 โรงเรียนในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ มีโรงเรียน จำนวน 22 โรงเรียน เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการมีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกระจายอำนาจ ไปสู่สถานศึกษาและเพิ่มบทบาทของภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการจัดการศึกษา ที่เอื้อให้สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารด้านการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ตามบริบทของโรงเรียนและพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาสังคมในการจัดการเรียนรู้ และการร่วมลงทุนเพื่อการศึกษา

จากความสำคัญของอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาและนโยบายการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 2 จังหวัด และมีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวน 66 แห่ง โดยแต่ละสถานศึกษามีพฤติกรรมใช้อำนาจของผู้บริหาร

สถานที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะตัวของผู้บริหารสถานศึกษา พื้นที่ตั้งของสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้รูปแบบของการใช้อำนาจในสถานศึกษาแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลในการศึกษาทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

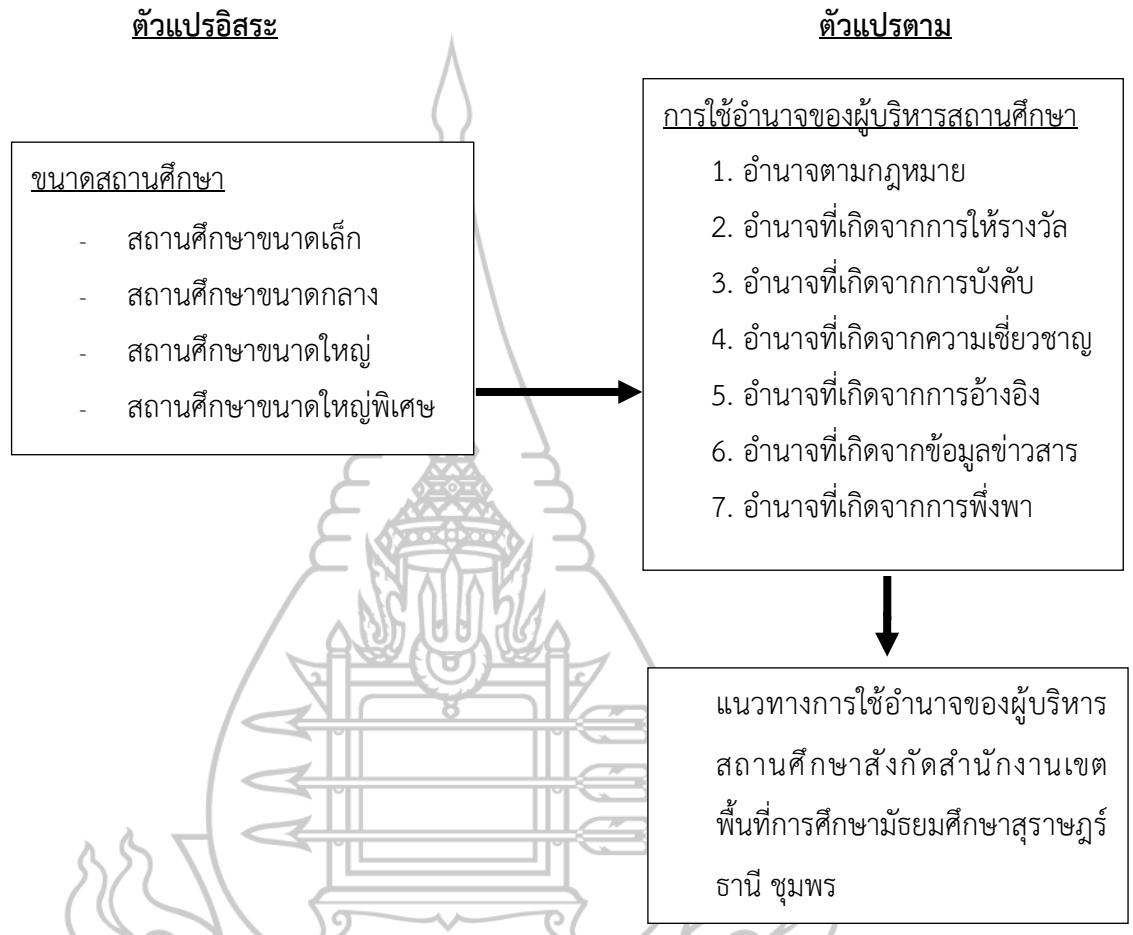
3. สมมติฐานการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษา

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่มาจากอำนาจของเฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1959 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2547) ซึ่งได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล อำนาจที่เกิดจากการบังคับ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ต่อมาราเวนและกรุกลานสกีได้เสนอเพิ่มเติมถึงแหล่งที่มาของอำนาจด้านที่ 6 คือ อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร (Raven and Kruglanski. 1970 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2547) และต่อมาเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ดและโกลด์

สมิธได้เสนอเพิ่มเติมถึงแหล่งที่มาของอำนาจด้านที่ 7 คือ อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา (Hersey and Blanchard and Goldsmith, 1979 อ้างถึงใน กัลยมน อินทุสุต, 2547) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 3,107 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้กรอบแนวคิดตามแหล่งที่มาของอำนาจของเพ

รณซ์และราเวน (French and Raven, 1959 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2547) ซึ่งได้เสนอผล
แหล่งที่มาของอำนาจ 5 ด้าน ได้แก่ (1) อำนาจตามกฎหมาย (2) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (3)
อำนาจที่เกิดจากการบังคับ (4) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (5) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ต่อ
ราเวนและกรุกลานสกีได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มเติมถึงแหล่งที่มาของอำนาจด้านที่ 6 คือ (6)
อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร (Raven and Kruglanski, 1970 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2547)
และต่อมาเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ดและโกลด์สมิธได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มเติมถึงแหล่งที่มา
ของอำนาจด้านที่ 7 คือ (7) อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา (Hersey and Blanchard and Goldsmith,
1979 อ้างถึงใน กัลยมน อินทสุต, 2547)

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พลังความสามารถของผู้บริหารที่
มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการ ต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางตรงและทางอ้อม

6.1.1 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่มาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมี
พื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้อำนาจจากตำแหน่งที่ตนครองอยู่

4.1.2 อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหาร
สามารถให้คุณให้รางวัล ให้ตำแหน่ง หรือผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา
สามารถปฏิบัติภารกิจหรือแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
ฯลฯ

6.1.3 อำนาจที่เกิดจากการบังคับ หมายถึง เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากความกลัว
การบังคับ การข่มขู่ หรือการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานให้ได้รับผลตาม
เป้าหมายที่กำหนด เช่น การลดขึ้นเงินเดือน การปรับลดตำแหน่งลง หรือการย้ายงานในตำแหน่ง
หน้าที่งานที่มีภาระงานน้อยกว่าเดิม ฯลฯ

6.1.4 อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความรู้
ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ การศึกษา หรือการฝึกอบรม เป็นอำนาจ
ที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดจากตำแหน่งตาม
สายงานและไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางการบริหาร

6.1.5 อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อื่นมีความนิยมในตัวผู้บริหาร หรือมีความปรารถนาที่จะทำตามแบบอย่าง ที่มาของอำนาจเกิดจากการมีบุคลิกภาพพิเศษ และลักษณะที่ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา และประสงค์จะทำตามหรือเป็นแบบอย่าง อำนาจจากการอ้างอิงนี้ ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการมีตำแหน่งทางการบริหาร

6.1.6 อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงเหตุผลที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ ได้ดีขึ้นและผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับเหตุผลนั้นและปฏิบัติตาม

6.1.7 อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา หมายถึง อำนาจที่มาจากการมีเครือข่ายสนับสนุนที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีอำนาจที่เกิดจากการมีเครือข่ายสนับสนุนสูงจะนำมาซึ่งการยินยอมพร้อมใจในการปฏิบัติตามของผู้อื่นสูงตามไปด้วย

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

6.3 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

6.4 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
- สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน
- สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน

ขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในใช้อำนาจต่อปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเนื้อหาสาระตามประเด็น ต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการใช้อำนาจ
 - 1.1 แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับอำนาจ
 - 1.2 ความหมายของการใช้อำนาจ
 - 1.3 ความสำคัญของการใช้อำนาจ
 - 1.4 แหล่งที่มาของอำนาจ
 - 1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจในการบริหารงาน
2. บริบทของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชุมพร

1. แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับอำนาจ

1.1 แนวคิด หลักการ เกี่ยวกับอำนาจ

เราเคยได้ยินคำว่าอำนาจ (power) อยู่บ่อย ๆ บางคนรับรู้คำว่าอำนาจในทางบวก บางคนรับรู้คำว่าอำนาจในทางลบซึ่งก็แล้วแต่ความรู้สึกของเขาในขณะนั้น อำนาจเป็นสิ่งที่ทำความเข้าใจได้ค่อนข้างยาก หากจะให้อธิบายความหมายอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจนและแน่นอนแล้ว คำอื่นคงอธิบายได้ง่ายกว่า ทั้งนี้ก็เพราะว่า

1. คนที่มีอำนาจ ก็มักแสดงออกมาว่าไม่มีหรือปฏิเสธการมีอำนาจ
2. คนที่ต้องการจะมีอำนาจ ก็มักปิดบังซ่อนเร้นไม่เปิดเผยให้คนอื่นรู้ว่าตนกำลัง

แสวงหาอำนาจ

3. คนที่ได้อำนาจมาแล้ว ก็มักปกปิดไว้เป็นความลับอย่างไรก็ตาม การบริหารงานของกิจการใดกิจการหนึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง เรียนรู้และทำความเข้าใจ เรื่อง

4. การได้มาซึ่งอำนาจ (Power Gaining)

5. การใช้อำนาจ (Power Using)

ทั้งสองประเด็นดังกล่าว มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะว่าอำนาจเป็นกระบวนการทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นเองในทุกกลุ่มและทุกองค์การ

“อำนาจ” (power) ไม่อาจให้คำจำกัดความได้ว่าเป็นสิ่งดีงามหรือเลวร้าย อุปมาได้เช่นเดียวกับยารักษาโรค (medicines) ซึ่งสามารถที่จะทำลายชีวิตมนุษย์ได้หากใช้เกินขนาดหรือผิดวิธี ทั้งนี้เพราะมีทั้งคุณและโทษอยู่ในตัวเดียวกัน ดังนั้นการใช้ยารักษาโรคหากต้องการให้เกิดคุณประโยชน์ สามารถช่วยรักษาโรคภัยได้ จะต้องมารศึกษารายละเอียดและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ อำนาจก็เช่นเดียวกัน ผู้ใช้อำนาจจะต้องศึกษาเพื่อเข้าใจรายละเอียดและฝึกฝนให้รู้ว่าควรใช้ในจังหวะเวลา และสถานการณ์เช่นใดจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมต่อการบริหารงาน ประยงค์ มีใจชื้อ (2545)

กุลชลี จงเจริญ (2565) ในเชิงของการบริหารจัดการ “อำนาจ” (power) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการบริหารงานองค์การ การที่จะเข้าใจถึงความหมายของอำนาจ จะต้องเข้าใจถึงความหมายและสิ่งที่อำนาจเข้าไปเกี่ยวข้อง (power-related concept) ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง (position) บทบาท (role) อำนาจหน้าที่ (authority) และอิทธิพล (influence) ดังนี้

อำนาจ (power) มีรากศัพท์ซึ่งมาจากภาษากรีก หมายถึง “ความสามารถในการทำอะไรใด ๆ (to be able) ดังนั้น อำนาจจึงเป็นความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้เกิดขึ้น และการศึกษาถึง “อำนาจ” จะเป็นความพยายามในการทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม (Plato cited in Lyons, 1992) Guthrie & Schuermann (2010) ได้อธิบายคำว่า อำนาจว่าเป็นความสามารถในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแม้ว่าจะทำตามโดยความเต็มใจหรือไม่ก็ตาม และเป็นคำที่มีความหมายได้หลายนัยในการอธิบายคุณลักษณะที่มีคุณลักษณะผสมผสาน (amalgam) ที่แสดงออกโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตามตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการหรือการถูกสร้างขึ้นมามีอิทธิพลอย่างไม่เป็นทางการต่อบุคคลหรือหน่วยงาน

ตำแหน่ง (position) เป็นทั้งตำแหน่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ถูกกำหนดขึ้นโดยหน้าที่ที่เกิดขึ้นเฉพาะขององค์การหรือทางสังคมนั้น ๆ ตำแหน่งมักจะถูกสะท้อนไปที่ตำแหน่งที่เป็นทางการที่ปรากฏอยู่ในโครงสร้างขององค์การตามสายบังคับบัญชา ลดหลั่นกันลงมา ซึ่งความคาดหวังของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามตำแหน่งจะสัมพันธ์กับบทบาทและอำนาจหน้าที่

บทบาท (role) เป็นความคาดหวังทางสังคมที่จะถูกระบุในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งบทบาทจะเป็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น บทบาทของมารดา บทบาทของบิดา เป็นต้น

หรืออาจเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น ซึ่งในความหมายนี้ เป็นความหมายของบทบาททางสังคม ซึ่งถูกคาดหวังในพฤติกรรมตามบทบาทนั้นๆ

อำนาจหน้าที่ (authority) เป็นการบ่งบอกถึงอำนาจที่ถูกกำหนดขึ้นในตำแหน่งนั้นๆ อำนาจหน้าที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้ตามให้การยอมรับ และอำนาจหน้าที่เป็นความคาดหวังตามบทบาทที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ เช่น ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งอำนาจหน้าที่จะเป็นไปตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ เมื่อผู้นำได้ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการ จะถูกกำหนดอำนาจหน้าที่ที่จะต้องแสดงบทบาทและความคาดหวังเพื่อให้บุคคลในองค์การเกิดพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่องค์การมอบให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจขององค์การได้สำเร็จ

อิทธิพล (influence) เป็นอำนาจอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งแฝงอยู่ในบุคคล ซึ่งสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ เป็นอำนาจที่สามารถบันดาลให้ผู้อื่นต้องคล้อยตามหรือทำตาม โดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิด ทัศนคติ หรือการกระทำของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้อิทธิพลมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เมื่อผู้นำใช้อิทธิพล ผู้ตามจะเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ทั้ง ๆ ที่ผู้ตามมีสิทธิที่จะใช้ดุลพินิจว่าจะปฏิบัติตามหรือไม่

จะเห็นได้ว่า อำนาจจะมีนัยหลายนัยในการอธิบายคุณลักษณะที่มีลักษณะผสมผสาน (amalgam) และจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงสิ่งที่อำนาจเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งเมื่ออำนาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในทางบวกจะเกิดประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ แต่หากการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นไปในทางลบ ย่อมก่อให้เกิดผลที่เป็นโทษตามมา สำหรับนาทงปฏิบัติ “อำนาจ” เมื่อถูกใช้ในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ มักใช้ควบคู่ไปกับ “อำนาจหน้าที่” และ “ความรับผิดชอบ” (Adler, 1973) เนื่องจากในการปฏิบัติงานในองค์การ จะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ (authority) และความรับผิดชอบ (responsibility) ในการทำงานตามโครงสร้างขององค์การที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อกระทำการใด ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความหมายของอำนาจ

อำนาจเป็นพลังบังคับให้บุคคลประพฤติตามหรือไม่ประพฤติตาม หรือให้ต้องปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด หรือส่งผลให้เกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น อำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา นักทฤษฎีได้ให้ความหมายของอำนาจไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

French & Raven (1959) กล่าวว่า อำนาจ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ตนต้องการ

Flippo (1970) กล่าวว่า ในบางกรณีอำนาจ หมายถึง ฐานะทางสังคมซึ่งย่อมมีอิทธิพลที่จะบังคับ ให้บุคคลอื่นทำตามได้ ฐานะดังกล่าว อาจได้แก่ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ขนาดของหน่วยงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ผู้มีฐานะก็เป็นผู้ที่มีอำนาจได้ในบางกรณี

Yukl (1981) ให้ความหมายของอำนาจว่า คือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลอื่นให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมทางในทิศทางที่ตนต้องการ

Robbins (1991) ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง

Schermerhorn (1991) กล่าวว่า อำนาจ คือ พลังที่จะทำให้ทุกสิ่งเกิดขึ้นตามจุดมุ่งหมาย

จร สุนทรายุทธ กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเองต่อสมาชิกในองค์กรให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

สมเกียรติ วันทะนะนะ กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง สิทธิ ความสามารถในการใช้กำลัง ใช้พลัง การบังคับบัญชา ความรุนแรง และการบังคับ

สาคร สุขศรีวงศ์ กล่าวว่า การใช้อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เพื่อนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ตนต้องการ ผู้บริหารแต่ละคนมีการใช้อำนาจแตกต่างกันไป ผู้บริหารบางคนอาจมีการใช้อำนาจครบทุกประเภท ขณะที่ผู้บริหารบางคนอาจมีการใช้อำนาจเพียงบางประเภทเท่านั้น การใช้อำนาจแต่ละประเภทก็ยังมีผลแตกต่างกันไป

เจษฎา นกน้อย กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลและเหตุการณ์

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

สมชาติ กิจยรรยง กล่าวว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ใครทำอะไรก็ได้ผู้มีอำนาจ เช่นนี้ คือ ผู้นำเป็นลักษณะของผู้นำ

สุวรรณี แสงมหาชัย กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ A มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ B โดย B จะทำการในลักษณะที่ A ต้องการ

กล่าวโดยสรุป อำนาจ เป็นสิ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการของบุคคลที่อยู่ภายใต้อำนาจเป็นไปในทิศทางที่ผู้ใช้อำนาจต้องการ

1.3 ความสำคัญของการใช้อำนาจ

การใช้อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ ไบเออร์ สเตดท์ (Bierstedt) (1974) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่มเป็นอย่างแรกเพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลในการใช้บังคับถ้าปราศจากการใช้อำนาจแล้วองค์การจะขาดระเบียบ

เวเบอร์ (Weber) (1947) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจสามารถทำให้ความมุ่งมั่นปรารถนาของเขาเป็นผลโดยปราศจากการต่อต้าน

เฟรินชและเรเวน (French and Raven) (1959) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทศนคติจุดมุ่งหมาย ความต้องการ และค่านิยมของผู้อื่นได้

พิบูล ทีปะปาล (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจเป็นการกระทำที่มีจุดประสงค์เพื่อให้สมปรารถนา

จร สุนทรายุทธ (2556) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้อำนาจไว้ว่า การใช้อำนาจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับ 1) ความยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง และ 2) การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องมีการพิจารณาให้ดีเสียก่อน

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2556) กล่าวถึงความสำคัญ ของการใช้อำนาจไว้ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในองค์การจำเป็นต้องมีการใช้อำนาจเพราะอำนาจเปรียบเสมือนเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารอาจใช้อำนาจในหน้าที่ของตนเองให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้หลายวิธีและถ้าหากการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงในการทำงานมากที่สุดแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของตน แต่ปัญหาที่ผู้บริหารทุกคนมักจะประสบนั่นก็คือ การใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ว่าควรใช้อำนาจแค่ไหนจึงจะเหมาะสม ซึ่งการใช้อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ

อวะสัน บรรจงปรุ (2557) ได้สรุปความสำคัญ ของการใช้อำนาจว่าเป็นบรรทัดฐานที่ทำให้องค์การมีระเบียบ บุคคลโดยทั่วไปอาจจะใช้อำนาจหรืออำนาจหน้าที่เพียงอย่างเดียวหนึ่งก็ได้ สำหรับผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์การจะต้องมีอำนาจเพียงพอที่จะช่วยให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีบทบาทและก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของอำนาจ คือสิ่งที่ทำให้ผู้นำองค์การสามารถออกคำสั่ง ทำให้ผู้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติได้ตามที่ผู้นำองค์การต้องการ อีกทั้งยังช่วยให้องค์การมีกฎระเบียบ และสงบเรียบร้อยส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น อำนาจจึง

เปรียบเสมือนเครื่องมือชิ้นหนึ่งของผู้นำภายในองค์การหากไม่มีเครื่องมือชิ้นนี้การจะนำพาองค์การไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ก็จะเป็นไปได้ยาก

1.4 แหล่งที่มาของอำนาจ

อำนาจเป็นเรื่องของธรรมชาติที่เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การในการใช้อิทธิพลของผู้มีอำนาจที่มีต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลอื่นยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจมาจากหลายทาง โดยที่มาของอำนาจ (Power taxonomy) นั้นมีที่มาจากแหล่งที่มาของอำนาจหรือแบบการใช้อำนาจ หรือฐานอำนาจ ดังนี้

Weber (1947) ได้แบ่งที่มาของอำนาจออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. อำนาจด้วยความเสน่ห์หา (charismatic) เป็นอำนาจเฉพาะตัวของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่องนับถือและปรารถนาที่จะเอาเป็นตัวอย่าง มีลักษณะพิเศษที่ทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ง่าย เช่น นักเรียนเชื่อฟังครูเพราะเป็นบุคคลที่น่าเคารพนับถือ เป็นต้น

2. อำนาจที่ยอมรับกันมาตามประเพณี (traditional) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้ดำรงตำแหน่งและคนอื่น ๆ ในอดีตได้ยอมรับในอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลใดดำรงตำแหน่งที่เคยได้รับการยอมรับในอดีต จึงกลายเป็นคนมีอำนาจตามประเพณี

3. อำนาจตามกฎหมาย (legal) เนี่ยโอย่เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมาย กฎระเบียบรองรับ การที่ผู้อื่นยอมรับในอำนาจตามกฎหมาย มิได้เกิดจากบุคลิกของผู้บริหารหรือตำแหน่งของผู้บริหาร แต่เกิดจากการมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ระบุอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารไว้ ซึ่งมีผลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอำนาจนั้น ๆ อำนาจชนิดนี้ผูกติดกับตำแหน่ง เมื่อมีตำแหน่งก็มีอำนาจ

Raven & French (1958a) Raven & French (1958b) และ Raven & French (1959) ได้นำเสนอที่มาของอำนาจ ดังนี้

1. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (reward power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารสามารถให้คุณ ให้รางวัล ให้ตำแหน่ง หรือผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติภารกิจ หรือแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

2. อำนาจที่เกิดจากการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากความกลัว การบังคับ การข่มขู่ หรือการลงโทษ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การปรับลดเงินเดือน การปรับลดตำแหน่งลง หรือการย้ายงานในตำแหน่งหน้าที่งานที่มีภาระงานน้อยกว่าเดิม ฯลฯ

3. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ การศึกษา หรือการฝึกอบรม เป็น

อำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal power) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดจากตำแหน่งตามสายงาน และไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางการบริหาร

4. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นอำนาจที่มาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมีพื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้อำนาจจากตำแหน่งที่ตนครองอยู่

5. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้อื่นมีความนิยมในตัวผู้บริหารหรือมีความปรารถนาที่จะทำตามแบบอย่าง ที่มาของอำนาจเกิดจากการมีบุคลิกภาพพิเศษ และลักษณะที่ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา และประสงค์จะทำตามหรือเป็นแบบอย่าง อำนาจจากการอ้างอิงนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดจากการมีตำแหน่งทางการบริหาร

ต่อมา Raven (1965) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มเติมจาก French & Raven อีก 1 แหล่ง ได้แก่ อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร (information power) ว่าเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้บริหารมีข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงเหตุผลที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น และผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับเหตุผลนั้นและปฏิบัติตาม

และต่อมา Hersey & Goldsmith (1980) ยังได้เสริมถึงแหล่งที่มาที่สำคัญในการบริหารงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา (connection power) ซึ่งเป็นอำนาจที่มาจากเครื่องมือข่ายสนับสนุนที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีอำนาจที่เกิดจากการมีเครือข่ายสนับสนุนสูงจะนำมาซึ่งการยินยอมพร้อมใจในการปฏิบัติตามของผู้อื่นสูงตามไปด้วย

Peabody (1969) ได้จัดและแบ่งกลุ่มฐานอำนาจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (legitimacy) เป็นข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์กำหนดที่ให้แก่ตำแหน่งงานนั้นๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง

2. ทหารอำนาจตามตำแหน่ง (position) ในแต่ละองค์การย่อมจะมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา (hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใคร และใครที่มีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล หรือลงโทษ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถจะดลบันดาลสิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในแง่นี้ด้วย

3. ฐานอำนาจที่อยู่ในตัวบุคคล (person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดี มีคุณธรรมบุคคลจึงให้ความเคารพนับถือ ถือได้ว่าเป็นอำนาจบารมีเฉพาะตัวบุคคลนั้น ๆ

4. ฐานอำนาจที่อยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (competence) ไม่จำกัดอยู่ที่สายงานการบังคับบัญชา แต่อย่างไร เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ McClelland (1975) กล่าวว่า สถานะบุคคลมีความต้องการพื้นฐานอยู่ 3 ประการ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (achievement) ความต้องการความผูกพัน (affiliation) และความต้องการอำนาจ (power) และได้จำแนกความต้องการด้านอำนาจเป็น 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับการพัฒนาความต้องการของตนเอง (ego) ของ Freud และ Erickson ดังนี้

ขั้นที่ 1 อำนาจมาจากการสนับสนุน (support) เป็นความปรารถนาจะได้มาซึ่งอำนาจจากผู้อื่น

ขั้นที่ 2 อำนาจมาจากความต้องการในการปกครองตนเอง (autonomy) เป็นความปรารถนาจะได้มาซึ่งอำนาจจากความเป็นตัวตนของตน ความปรารถนาส่วนตน และการควบคุมตนเอง

ขั้นที่ 3 อำนาจมาจากการยืนยันการทำตามความต้องการของตน (assertion) เป็นความปรารถนาจะได้มาซึ่งอำนาจจากการชักจูง การต่อรอง และการออกอุบายเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ ซึ่งบางครั้งอาจต้องแสดงพฤติกรรมในการแข่งขันเพื่อให้เกิดการแพ้-ชนะ การได้มา-การสูญเสีย เป็นต้น

ขั้นที่ 4 อำนาจมาจากการรวมกัน (togetherness) เป็นความปรารถนาจะได้มาซึ่งอำนาจโดยการใช้อำนาจตามหน้าที่เป็นเครื่องมือในการพยายามที่จะมีอิทธิพลหรือการบริการผู้อื่น

Etzioni (1975) ยังได้กล่าวถึงแบบการใช้อำนาจของบุคคล ดังนี้

1. อำนาจจากการบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่ใช้ในการกักกัน หน่วงเหนี่ยว การบังคับ หรือการลงโทษเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2. อำนาจจากประโยชน์ตอบแทน (remunerative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลหรือให้ค่าแก่ผู้อื่นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนอื่น ๆ

3. อำนาจจากปทัสสถาน (normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการกระตุ้นให้บุคคลอื่นพัฒนาตนเองไปสู่ความมีเกียรติ มีตำแหน่ง มีชื่อเสียง เป็นการใช้สัญลักษณ์และคำนิยม เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ให้การยกย่องชมเชย ให้เกียรติ เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเมื่ออยู่ในสถานการณ์เช่นนี้

Luthans (1985) อธิบายฐานอำนาจที่มีอยู่ทั้งสิ้น 5 ประการ ได้แก่

1. อำนาจการให้คุณ แหล่งของอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และทรัพยากรของบุคคลที่จะให้สิ่งที่เป็นคุณแก่ผู้อื่น กล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เป้าหมายของอำนาจประเภทนี้ต้องเห็นในคุณค่าของสิ่งที่เป็นคุณที่ให้ไป

2. อำนาจการให้โทษ แหล่งของอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้ที่มีอำนาจการให้โทษจะมีความสามารถที่จะลงโทษผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นได้รับความเจ็บปวด เสียหาย ถือเป็นอำนาจทางลบ

3. อำนาจอันชอบธรรม แหล่งของอำนาจประเภทนี้จะเกิดจากคุณค่าภายในของบุคคล ซึ่งให้สิทธิอันชอบธรรมแก่ผู้ที่เป็นตัวแทนให้มีอิทธิพลเหนือพวกเขาได้ อาจกล่าวได้ว่า อำนาจอันชอบธรรมเป็นสิ่งเดียวกับอำนาจหน้าที่ เนื่องจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือบทบาทที่ผู้นั้นดำรงอยู่ซึ่งมาจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ ค่านิยมทางวัฒนธรรมสังคม โครงสร้างทางสังคม และการเป็นเจ้าของอำนาจแต่มอบหมายให้แก่ตัวแทนหรือผู้ดำเนินการแทน

4. อำนาจอ้างอิง แหล่งของอำนาจประเภทนี้มาจากความประสงค์ของผู้อื่นที่จะเป็นพวกเดียวกับผู้มีอำนาจ โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับ บุคคลมักจะยอมตามอำนาจของผู้อื่น เพราะบุคคลนั้นมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพส่วนตัวอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงและมีอิทธิพลดึงดูดใจ

5. อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เร่งของอำนาจประเภทนี้จะอยู่บนพื้นฐานของขอบเขตของความรู้และความชำนาญ และการได้รับการยอมรับ

กล่าวโดยสรุป อำนาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทน การบังคับ ความเชี่ยวชาญส่วนตัว การดำรงตำแหน่งตามกฎหมาย การอ้างอิงอำนาจ การมีข้อมูลข่าวสาร การพึ่งพากัน ยอมรับกันตามประเพณี หรือเป็นความต้องการภายในของคนที่ต้องการได้รับการสนับสนุน และความต้องการการมีอำนาจส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ผู้บริหารองค์กรจะต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งอำนาจที่มีความจำเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน ได้แก่ แอร์อำนาจด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา หรืออำนาจที่เกิดจากเครือข่ายการปฏิบัติงานที่จะต้องสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้อำนาจในการบริหารงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานควรมีบทบาทดังนี้ (McClelland & Burnham, 1976; Vaillant, 1977)

1. บทบาทในการเสริมพลังอำนาจ (empowerment) โดยการเพิ่มพลังอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ โดยการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและรับรู้ศักยภาพของตน

2. บทบาทในการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการทำงาน

3. บทบาทในการสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้สร้างพลังอำนาจส่วนตัวโดยเพิ่มความรับผิดชอบในงานของตนเองให้สูงขึ้น

4. บทบาทในการเป็นผู้นำที่มีอารมณ์มั่นคงและปรับตัวได้เก่ง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ มีน้ำใจ มีความคิดริเริ่ม

นอกจากนี้ Martin & Sims (1964 cited in Buchanan & Badham, 2008) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ได้รับความสำเร็จในการควบคุมและนำทางในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1. บทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ (take counsel) ผู้บริหารจะต้องให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่มีการสั่งการและใช้อำนาจ ซึ่งเป็นการเพิ่มความระมัดระวังในการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง

2. บทบาทในการผูกพันเป็นมิตร (alliance) ผู้บริหารจะต้องสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในองค์กร การมีความผูกพันกับบุคคลที่เหนือกว่าทำให้มีช่องทางก้าวหน้า ส่วนการมีความผูกพันกับบุคคลที่อยู่ในระดับต่ำกว่าจะช่วยสร้างกลุ่มผู้ตามที่ดี

3. บทบาทในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (maneuverability) ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงนโยบาย โดยที่ผู้บริหารเองจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงเพียงลำพังในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น

4. บทบาทในการติดต่อสื่อสาร (communication) ผู้บริหารต้องใช้ความสมดุลของข้อมูลในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหมายการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอาจทำให้อำนาจหน้าที่ในด้านการบังคับบัญชาลดลง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารอาจใช้การติดต่อสื่อสารในลักษณะการจำกัดและควบคุมข้อมูลในบางประเด็นที่สำคัญในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรรับรู้เท่านั้น

5. บทบาทในการประนีประนอม (compromising) ในบางครั้งผู้บริหารจะใช้วิธีการประนีประนอม โอนอ่อนผ่อนตาม ในกรณีที่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของตน ซึ่งวิธีการนี้ จะบอกรักษาป้องกันเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงได้

6. บทบาทในการแสดงการกระทำในทิศทางที่ตรงกันข้าม (negative action) บางครั้งผู้บริหารจะต้องยอมรับฟังข้อเสนอซึ่งอาจจะไม่เห็นด้วย แต่ไม่สามารถปฏิเสธได้ทันที โดยใช้วิธียอมรับในระยะแรกและเลื่อนข้อเสนอนั้นออกไปโดยทำการศึกษา วางแผน ทำให้ล่าช้าจนกว่าข้อเสนอนั้นจะยุติไปเอง

7. บทบาทการเป็นนักแสดง (self-dramatization) ผู้บริหารอาจจะต้องใช้คำพูดและการแสดงออกในลักษณะของการแสดงบทบาทเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย

8. บทบาทการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่น (confidence) หลักการการตัดสินใจของผู้บริหารที่สำคัญ คือผู้บริหารจะแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในการตัดสินใจในการใช้อำนาจสั่งการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นจะต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง

9. บทบาทการวางเต็มเป็นผู้บังคับบัญชา (always the boss) ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ควรใช้บทบาทการวางตนเป็นผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการแสดงออกถึงความใกล้ชิดกันมากในบางครั้ง อาจทำให้ฐานของอำนาจเสียไปและการมีบทบาท บางตนเป็นผู้บังคับบัญชาอาจจะถูกนำมาใช้เพื่อการปิดบังวัตถุประสงค์อื่น ๆ ได้

แบบไม่กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ประกอบด้วย การเสริมพลังอำนาจ การสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การเป็นผู้นำที่มีอารมณ์มั่นคง และปรับตัวได้เก่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ การผูกพันเป็นมิตร การเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร การประนีประนอม งานกระทำในทิศทางที่ตรงกันข้าม การเป็นนักแสดง การเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่น และการวางตนเป็นผู้บังคับบัญชา

2. บริบทของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 66 โรงเรียน อยู่ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน และจังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหาร

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร และจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 66 โรงเรียน 27 อำเภอ บริหารจัดการศึกษาโดยใช้สหวิทยาเขตเป็นฐาน ได้มีการสถานศึกษาออกเป็นสหวิทยาเขตตามสภาพภูมิศาสตร์ของแต่ละสถานศึกษา จำนวน 5 สหวิทยาเขต แบ่งขนาดสถานศึกษาดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน (โรง)	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา (คน)	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	บุคลากรอื่นใน สถานศึกษา (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	4	4	0	52	4
โรงเรียนขนาดกลาง	32	32	25	599	90
โรงเรียนขนาดใหญ่	17	17	43	1017	170
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	13	13	51	1439	299
รวม	66	66	119	3,107	569
			3,855		

สถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. สถานศึกษาน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาบูรณาการในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้
3. ผู้เรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพ และจบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด
4. สถานศึกษามีการดำเนินงานแนะแนวเพื่อให้ผู้เรียนได้รับแนะแนวเพื่อได้ค้นพบแนวทางการเรียน และเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบสามารถปรับ เปลี่ยนได้ตลอดระยะเวลาการเรียน
5. ผู้เรียนที่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ผู้พิการได้รับการพัฒนาสมรรถนะหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็น
6. ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กกึ่งออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษา และจบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด
7. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

8. ผู้เรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ระดับการศึกษาพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

9. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ครู ให้เข้าถึงแพลตฟอร์มสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวัด ประเมิน และพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

10. สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพด้านการประเมินให้ครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถสร้างและใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะความฉลาดรู้ของผู้เรียนด้านการอ่านด้านวิทยาศาสตร์และด้านคณิตศาสตร์ในระดับชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และส่งเสริมการประเมินความฉลาดรู้ตามแนวทางการประเมิน PISA และเตรียมความพร้อมรับการประเมินระดับนานาชาติ

11. สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

12. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู

13. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ (ภัยจากยาเสพติด ภัยจากความรุนแรง ภัยจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน และภัยจากไซเบอร์) ทุกประเภท (1. ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence) 2. ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident) 3. ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ (Right) 4. ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ (Unhealthiness))

14. สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

15. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

16. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมศึกษาให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างนักเรียนให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี นำไปปฏิบัติที่บ้าน และชุมชน

17. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

18. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

19. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

20. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

21. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

22. สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษ โรงเรียนคุณภาพและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามบริบท เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

23. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างเสริมโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

“ยิ้มแย้มแจ่มใส ว่องไวทุกงาน บริการประทับใจ มีวินัยและคุณธรรม”

Smile Speed Service Spirit

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ

ราชูร์ธานี ชุมพร

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการ

ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยมน อินทุสุต (2547) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาแต่ละฐานอำนาจ 2) การบริหารงานวิชาการ

ศิริภา ไชยนุ้ย (2554) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจในระดับ ปานกลาง 2) ครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยขวัญในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ และขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ตัวพยากรณ์ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุด ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมายส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 1.768 ส่วนการใช้อำนาจที่ไม่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้แก่ การใช้อำนาจการบังคับ การใช้อำนาจการอ้างอิง การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจตามกฎหมายโดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .546 และค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์ เท่ากับ .299 หรือ 29.99 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิรดี พันชูรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ยกเว้นด้านอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับ น้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจ ฟีงพา และอำนาจอ้าอิงตามลำดับ 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู และขนาดโรงเรียน พบว่า 2.1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจข่าวสารข้อมูล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มลฤดี คังคายะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการอ้าอิง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ครึ่งหนึ่งอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการ

อ้างอิง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการขู่บังคับ

พนมกฤต บริสุทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับ มาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง การใช้อำนาจส่วนบุคคล และการใช้อำนาจโดยการบังคับ ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ฝ่ายบริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจโดยการบังคับ และด้านอำนาจส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดิลก คำคูเมือง (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ 2) การบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือฝ่ายบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (X_4) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถพยากรณ์ ร่วมกันได้ร้อยละ 63.40 ($R^2 = .634$)

ภูมินทร์ คำเขียว และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 สูงกว่าครูเพศชาย 2) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนาจอ้างอิง และ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็น ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการบังคับ

เสริมศักดิ์ คงสมบัติ และ อนงค์ สระบัว (2563) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย มีการใช้อำนาจการให้ข่าวสาร ข้อมูล อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย ในระดับมาก ส่วนอำนาจการให้รางวัล และอำนาจจากการเชื่อมโยง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) สมรรถนะของครู ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความร่วมมือ ด้านความเป็นสากล ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดบทเรียนให้สอดคล้องกับชีวิตจริง และด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตามลำดับ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง และ 4) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง (X_2) อำนาจการบังคับ (X_1) อำนาจเชี่ยวชาญ (X_7)

อำนาจการให้ข่าวสารข้อมูล (X_6) อำนาจตามกฎหมาย (X_4) และอำนาจอ้างอิง (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของครู (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .619 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .383

วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการบังคับ 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เคอร์เทน (Kirsten) (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งทางอำนาจ การปกครองและควบคุมภายในกลุ่ม พบว่า การศึกษาวิจัยในระดับบุคคลจากการตรวจสอบจะเกิดการแข่งขันกันทางอำนาจและอิทธิพลภายในองค์กร อย่างไรก็ตามการวิจัยส่วนใหญ่มีการตรวจสอบแรงจูงใจของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมการรวบรวมอำนาจ ทั้งในบุคคลและกลุ่มและโดยเฉพาะอย่างยิ่งขอบเขตที่อาจส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้งหลังการใช้อำนาจในการต่อสู้ระหว่างบุคคลตั้งนั้นเป้าหมายของงานวิจัยนี้ คือ การวิเคราะห์และรวบรวมโครงสร้างของความขัดแย้งทางอำนาจโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการศึกษา ได้ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสำรวจความขัดแย้งจากการใช้อำนาจผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันแสดงหลักฐานความขัดแย้ง เกิดขึ้นแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยแสดงให้เห็นได้ว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในเรื่องของความขัดแย้งทางอำนาจผลกระทบความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับอำนาจอย่างมีนัยสำคัญ

ยาห์ยาและอัลตินคอร์ต (Yahya and Altinkurt) (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและระดับความน่าเชื่อถือขององค์กรครูในตุรกี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความน่าเชื่อถือขององค์กรครูมีผู้เข้าร่วมได้สูง เมื่อพิจารณาแหล่งของอำนาจที่ใช้โดยผู้บริหารโรงเรียน พวกเขามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความน่าเชื่อถือของครูในองค์กร ในขณะที่อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสำคัญเกิดความไว้วางใจผู้บริหาร แม้ว่า

แหล่งอำนาจอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง นั้นไม่ได้มีอิทธิพลต่อความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อแหล่งอำนาจที่ใช้โดยผู้บริหารอธิบายประมาณ 2-5 ของความน่าเชื่อถือของการรับรู้องค์การครู และ 3-5 ขององค์กรในการรับรู้ของผู้ดูแล

ดอนนา (Donna) (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารมีเครื่องมือต่างๆในการบริหารจัดการองค์กรที่จะส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร 2) ด้านจริยธรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารมีการสำรวจแหล่งที่มาของอำนาจโดยพบจาก สองประเภทดังนี้ อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจโดยตำแหน่ง 3) จากสมมุติฐาน ว่าอำนาจส่วนบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าอำนาจโดยตำแหน่งพบว่าการส่งเสริมจริยธรรม ทำให้การใช้อำนาจในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

ฮาโรลด์ (Harold) (2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของฐานอำนาจในกลยุทธ์การเป็นผู้บริหารโดย ผู้จัดการในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า 1) พลังอำนาจเป็นส่วนหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ทำความเข้าใจกับอำนาจที่จะมีผลในการเจริญเติบโตขององค์กร 2) ผู้บริหารจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงแนวทางและนำไปสู่การสร้างวิธีการ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะใช้อำนาจและอิทธิพลใน รูปแบบที่ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

เรซา,ไซนาลาบีดินและโกลามเรซ่า (Reza,Zynalabedin and Gholamreza) (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนพลศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารและความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง .05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ กับอำนาจการรางวัล การใช้อำนาจโดยการบังคับ 2) ความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษาขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร

แอมบรีน, นาค, มุฮัมหมัดและ นาดีม (Ambreen, Naqvi, Muhammad and Nadeem) (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางอำนาจกับความพึงพอใจในอาชีพ ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจที่แตกต่างกันตามลักษณะของหน่วยงาน 2) การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ทำงานในองค์กรของรัฐบาลจะให้รางวัลที่น้อยหรือไม่มีเลยและมักมีการใช้อำนาจประเภทอำนาจการบังคับและอำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง 3) การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ทำงานในองค์กรของเอกชนผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ 1) อำนาจตามกฎหมาย 2) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล

- 3) อำนาจที่เกิดจากการบังคับ 4) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง 6) อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร 7) อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา (3) เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 3,107 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 353 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา แล้วนำมาเทียบกับอัตราส่วนของสถานศึกษา แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอจำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 4 คน

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

สถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	4	52	10
ขนาดกลาง	32	599	70
ขนาดใหญ่	17	1,017	118
ขนาดใหญ่พิเศษ	13	1,439	155
รวม	66	3,107	353

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 เครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 63 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจตามกฎหมาย 2) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล 3) อำนาจที่เกิดจากการบังคับ 4) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง 6) อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร 7) อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา โดยค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

2.1.2 เครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยผู้วิจัยกำหนดแนวประเด็นคำถามให้เนื้อหาเกี่ยวกับ 1) อำนาจตามกฎหมาย 2) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล 3) อำนาจที่เกิดจากการบังคับ 4) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง 6) อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร และ 7) อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล อำนาจที่เกิดจากการบังคับ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร และอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา เป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

2.2.3 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ .50 ขึ้นไป

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.75 (อรรถเดช สรสุชาติ, 2563) และในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า ทั้งฉบับมีค่าอยู่ที่ .993 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูล

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
แบบสอบถามทั้งฉบับ	.993
แบบสอบถามอำนาจตามกฎหมาย	.779
แบบสอบถามอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	.788
แบบสอบถามอำนาจที่เกิดจากการบังคับ	.800
แบบสอบถามอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	.734
แบบสอบถามอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	.777
แบบสอบถามอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร	.727
แบบสอบถามอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา	.726

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 353 ฉบับ

3.2 ขอหนังสือนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษาตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตนเอง ผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Forms) ที่ส่งเข้าไปในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My Office) ของสถานศึกษา

3.3 ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ จากนั้นจึงเข้าสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย แล้วจึงนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บได้มาแปรข้อมูลเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำมาแปลความหมายได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 102)

คะแนนเฉลี่ย แปลความหมาย

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์เป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 แนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1	อายุ		
	1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	193	54.67
	1.2 31 ปี – 40 ปี	96	27.20
	1.3 41 ปี – 50 ปี	51	14.45
	1.4 51 ปี – 60 ปี	13	3.68
	รวม	353	100.00
2	ประสบการณ์การทำงาน		
	2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	153	43.34
	2.2 6 ปี – 10 ปี	67	18.98
	2.3 11 ปี – 15 ปี	69	19.55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
	2.4 16 ปี – 20 ปี	45	12.75
	2.5 มากกว่า 20 ปี	19	5.38
	รวม	353	100.00
3	ขนาดของสถานศึกษา		
	3.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 119 คน ลงมา)	10	2.83
	3.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 คน – 719 คน)	70	19.83
	3.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 คน – 1,679 คน)	118	33.43
	3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป)	155	43.91
	รวม	353	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 43.34 และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 43.91

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยภาพรวม

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
อำนาจตามกฎหมาย	4.56	0.50	มาก
อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	4.37	0.55	มาก
อำนาจที่เกิดจากการบังคับ	4.41	0.54	มาก
อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	4.47	0.52	มาก
อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	4.49	0.53	มาก
อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร	4.51	0.54	มาก
อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา	4.50	0.52	มาก
รวม	4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, .D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.52) อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) อำนาจที่เกิดจากการบังคับ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.54) และอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจตามกฎหมาย

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจตามกฎหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด	4.59	0.61	มาก
2. มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด	4.55	0.67	มาก
3. ผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับ ต้น	4.59	0.64	มาก
4. มีการออกคำสั่งภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ กระทรวงศึกษาธิการ	4.53	0.64	มาก
5. มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร	4.59	0.60	มาก
6. ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ หน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้	4.53	0.63	มาก
7. ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ	4.54	0.67	มาก
8. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.56	0.62	มาก
9. มีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.63	มาก
รวม	4.56	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.64) และมีการมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับ มาก และ มีการออกคำสั่งภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขต อำนาจโดยตำแหน่งของตนได้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดย อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร	4.37	0.70	มาก
2. มีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือแต่งตั้งให้ ผู้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม	4.34	0.70	มาก
3. ในการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่ง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.27	0.69	มาก
4. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม	4.31	0.69	มาก
5. มีการสนับสนุนช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาใน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน	4.38	0.70	มาก
6. ทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองและสะดวกสบาย ในการทำงาน	4.39	0.74	มาก
7. มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นที่จะมอบหมายงานสำคัญให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ	4.41	0.69	มาก
8. การใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและ ความสำเร็จของงาน	4.42	0.70	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. มีการจัดสวัสดิการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน สถานศึกษา	4.41	0.76	มาก
รวม	4.37	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70) และมีการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยอำนาจที่เกิดจากการบังคับ

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการบังคับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด	4.41	0.67	มาก
2. มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.44	0.66	มาก
3. มีการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.41	0.71	มาก
4. มีการลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิด อย่างเหมาะสมตามระเบียบราชการ	4.35	0.69	มาก
5. ใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	0.71	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการบังคับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ผู้บริหารจะ ดำเนินการทางวินัยโดยทันที	4.39	0.71	มาก
7. มีการกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ ควบคุม การ ปฏิบัติงาน และผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	0.69	มาก
8. มีการกำกับ ติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานทันตาม กำหนดเวลา	4.42	0.63	มาก
9. มีการพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา	4.44	0.69	มาก
รวม	4.41	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากการบังคับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารมีการพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก และมีการลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมตามระเบียบราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษา	4.44	0.67	มาก
2. สามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.48	0.70	มาก
3. มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.48	0.67	มาก
4. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	4.48	0.67	มาก
5. เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเสมอ	4.48	0.65	มาก
6. ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.66	มาก
7. มีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนและหลังการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.48	0.66	มาก
8. มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.65	มาก
9. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้	4.49	0.66	มาก
รวม	4.47	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) และมีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สร้างความประทับใจในบุคลิกภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้พบเห็น	4.48	0.67	มาก
2. เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม	4.49	0.68	มาก
3. มีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือชื่นชมยกย่องแก่ผู้อื่นรวมผู้ใต้บังคับบัญชา	4.52	0.64	มาก
4. มีความรอบรู้และมีประสบการณ์เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของบุคคลอื่น	4.47	0.67	มาก
5. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.51	0.67	มาก
6. มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.51	0.66	มาก
7. เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์ ความเป็นมิตรชอบและวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่	4.51	0.65	มาก
8. มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน	4.44	0.67	มาก
9. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี	4.49	0.67	มาก
รวม	4.49	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือชื่นชมยกย่องแก่ผู้อื่นรวมผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64) และมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิเคราะห์ข่าวสารที่ได้รับก่อนนำไปปฏิบัติงานตามภารกิจ และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.49	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	0.70	มาก
3. ผู้บริหารนำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา	4.44	0.69	มาก
4. ผู้บริหารรอรับรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทันเหตุการณ์	4.54	0.65	มาก
5. ผู้บริหารพิจารณาความเชื่อถือได้ของข้อมูลข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวต่าง ๆ	4.50	0.68	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดความต้องการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการบริหารสถานศึกษา	4.54	0.66	มาก
7. ผู้บริหารแจ้งข่าวที่ตรงไปตรงมาไม่ปิดเบือน	4.50	0.70	มาก
8. ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลข่าวสารทุกช่องทางเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา	4.52	0.68	มาก
9. ผู้บริหารใช้วารณญาณในการเผยแพร่ข่าวผ่านสื่อสังคมออนไลน์	4.53	0.67	มาก
รวม	4.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีผู้บริหารรอรับรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.65) และผู้บริหรกำหนดความต้องการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.66) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร

นำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการพึงพา

N = 353

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอำนาจที่เกิดจากการพึงพา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล	4.47	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลอื่นเข้าร่วมกิจกรรม	4.49	0.67	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน	4.48	0.68	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น	4.54	0.66	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากชุมชน	4.50	0.65	มาก
6. ผู้บริหาร รู้จัก และมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในองค์กรทางการศึกษาและนอกองค์กรทางการศึกษา	4.49	0.61	มาก
7. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การย้ายสถานศึกษา เป็นต้น	4.40	0.70	มาก
8. ผู้บริหารมีความสนิทสนมกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น	4.55	0.65	มาก
9. ผู้บริหารมีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่า	4.54	0.67	มาก
รวม	4.50	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอำนาจที่เกิดจากการพึงพา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความสนิทสนมกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

4.55, S.D. = 0.65) และผู้บริหารให้การช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การย้ายสถานศึกษา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.70)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การใช้อำนาจ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		เฉลี่ย	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. อำนาจตามกฎหมาย	4.58	0.67	4.62	0.51	4.50	0.56	4.58	0.43	4.56	0.50
2. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	4.21	0.55	4.34	0.44	4.34	0.65	4.41	0.52	4.37	0.55
3. อำนาจที่เกิดจากการบังคับ	4.29	0.55	4.42	0.49	4.36	0.59	4.44	0.52	4.41	0.54
4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	4.32	0.57	4.46	0.49	4.41	0.61	4.54	0.45	4.47	0.52
5. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	4.33	0.56	4.47	0.49	4.42	0.65	4.57	0.43	4.49	0.53
6. อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร	4.43	0.58	4.48	0.50	4.45	0.63	4.57	0.47	4.51	0.54
7. อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา	4.47	0.62	4.49	0.50	4.42	0.59	4.55	0.45	4.50	0.52
เฉลี่ย	4.56	0.61	4.48	0.67	4.47	0.68	4.47	0.69	4.47	0.67

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67)

สถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.67) และ การใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.55)

สถานศึกษาขนาดกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) และ การใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.44)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56) และ การใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65)

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.43) และ การใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52)

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นการทดสอบสมมติฐานดำเนินการโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.917	3	.306	1.312	.270
ภายในกลุ่ม	81.314	349	.233		
รวม	82.231	352			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียวจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
1. อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.825	3	.275	1.102	.348
	ภายในกลุ่ม	87.154	349	.250		
	รวม	87.980	352			
2. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.646	3	.215	.701	.552
	ภายในกลุ่ม	107.109	349	.307		
	รวม	107.754	352			
3. อำนาจที่เกิดจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	.583	3	.194	.663	.575
	ภายในกลุ่ม	102.374	349	.293		
	รวม	102.957	352			
4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	1.425	3	.475	1.750	.156
	ภายในกลุ่ม	94.735	349	.271		
	รวม	96.160	352			
5. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	1.853	3	.618	2.217	.086
	ภายในกลุ่ม	97.229	349	.279		
	รวม	99.082	352			
6. อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.211	3	.404	1.390	.246
	ภายในกลุ่ม	101.318	349	.290		
	รวม	102.529	352			
7. อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา	ระหว่างกลุ่ม	1.165	3	.388	1.465	.224
	ภายในกลุ่ม	92.511	349	.265		
	รวม	93.676	352			

$p < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ด้านอำนาจที่เกิดจากการบังคับ ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ด้านอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร และด้านอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา ของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นตรงกัน คือ อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม แต่การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการใช้อำนาจแต่ละประเภทให้เหมาะสมและถูกต้องโดยอยู่ในกรอบของกฎหมาย เพราะจะทำให้งานสำเร็จได้ง่ายขึ้น แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมก็จะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรเกิดความล้มเหลวได้

4.1 อำนาจตามกฎหมาย

“ในฐานะที่เป็นผู้บริหารต้องอยู่ในกรอบของอำนาจตามกฎหมาย และตัวผู้บริหารเองจำเป็นต้องให้ความรู้ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบของอำนาจตามกฎหมายของตัวผู้บริหารเอง และปัจจุบันตัวข้าพเจ้าเองก็มีการใช้อำนาจตามกฎหมายซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายต้องใช้ให้อยู่ภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมตามกรอบที่กฎหมายได้กำหนดไว้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีอำนาจโดยตำแหน่ง และสามารถใช้อำนาจนั้นในการบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งการออกคำสั่ง แต่งตั้ง ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมีการสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนด มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด มีการออกคำสั่ง

ภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเป็นทางการเป็นเป็นลายลักษณ์อักษร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ มิโดยการออกคำสั่งภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระทรวงศึกษาธิการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญยังมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเจริญก้าวหน้าทางราชการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่มีกรอบอย่างชัดเจน ในการใช้อำนาจตามกฎหมายผู้บริหารจึงต้องใช้ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด การออกคำสั่งหรือมอบหมายงานจึงจำเป็นต้องออกคำสั่งให้อยู่ภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

4.2 อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล

“งานในสถานศึกษาสำเร็จได้เพราะครู ผู้บริหารพยายามมอบรางวัลเป็นขวัญกำลังใจด้านต่าง ๆ เช่น มอบเกียรติบัตร กล่าวคำชมเชย แสดงความยินดีหน้าเสาธงให้นักเรียนได้ชื่นชมร่วมกัน เพื่อนำมาเป็นผลการประเมิน PA หรือการให้คะแนนเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“มีการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามโอกาสที่เอื้ออำนวย ซึ่งมีทั้งการกล่าวคำชมเชย ยกย่อง การมอบเกียรติบัตร และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการให้รางวัลต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เช่น วันเกิดของลูกผู้ใต้บังคับบัญชา วันเกิดของผู้ใต้บังคับบัญชา งานศพของบิดา มารดา และญาติผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือ และขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ และให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มีการแต่งตั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ และให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองและ

สะดวกสบายในการทำงาน และที่สำคัญการให้รางวัลนั้นจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ด้วยความเป็นธรรม และเป็นกลาง มีเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจน และหลากหลายตามแต่โอกาสเอื้ออำนวย

4.3 อำนาจที่เกิดจากการบังคับ

“อำนาจที่เกิดจากการบังคับถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำกับติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เหมาะสม หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมก็จะต้องมีการพูดคุย และว่ากล่าวตักเตือน แต่ถ้ามีการประพฤติผิดวินัยที่ร้ายแรงก็จำเป็นที่จะต้องลงโทษทางวินัยตามกฎหมาย ระเบียบ ของทางราชการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่ยอมทำมากที่สุด” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“มีการเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสม ทั้งในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เข้าไปพบเพื่อพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน มากกว่าการลงโทษทางวินัยแบบอื่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดผู้บริหารจะเรียกพบทันที เพื่อพูดคุย ว่ากล่าวตักเตือน และมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และปฏิทินการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ อีกทั้งยังมีการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และมีการลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมตามระเบียบราชการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิดทางวินัย โดยมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ผู้บริหารจะมีการพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน ทันที มีการกำหนดมาตรฐานในการการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ควบคุม และผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานทันตามกำหนดเวลา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจที่เกิดจากการบังคับถือเป็นอีกหนึ่งอำนาจสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง รวมถึงการใช้ลงโทษครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ

กระทำความผิดได้ ทั้งนี้ ในการใช้อำนาจที่เกิดจากการบังคับจึงจำเป็นต้องใช้ด้วยด้วยความเป็นธรรม และยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

4.4 อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

“ผู้บริหารต้องคอยศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการบริหารสถานศึกษาให้แม่นยำ ถูกต้องอยู่เสมอ และนำความรู้เหล่านั้นมาถ่ายทอดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ อีกทั้งต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านของการปฏิบัติงานและการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และถูกต้อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารค่อนข้างมีความเชี่ยวชาญในการทำงานในสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ดี อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีการผ่านการคัดเลือกและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาก่อน” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษา โดยสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี เพราะสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว มีการกำกับ ติดตาม นิเทศงาน ชี้แจงการปฏิบัติงาน และประเมินผลการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เป็นอีกหนึ่งอำนาจสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นต่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางใด และถึงจุดหมายหรือไม่ ซึ่งอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญนั้นมักจะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ และประสบการณ์

4.5 อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง

“ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน และบุคลิกภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความนับถือและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อตัวผู้บังคับบัญชาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพ และนับถือผู้บริหาร” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความศรัทธา ยกย่อง และนับถือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีการวางตัวได้อย่างเหมาะสม บุคลิกภาพดี และปฏิบัติงานได้ดีมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารสามารถสร้างความประทับใจในบุคลิกภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้พบเห็น มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม เพราะเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่ อีกทั้งยังมีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง เป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี

4.6 อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร

“ให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และทันสมัย และยกตัวอย่างกรณีศึกษา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เปรียบเทียบ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ให้แก่สถานศึกษาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการนำข่าวสารต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งช่วงในวงการศึกษาและนอกวงการศึกษา ซึ่งเป็นข่าวที่ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน และนำข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น

มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา เป็นต้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“มีการติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอทั้งข่าวภายในวงการศึกษาและภายนอกวงการศึกษา และนำมาเผยแพร่แก่ผู้ได้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข่าวสารที่ได้รับก่อนนำไปปฏิบัติงานตามภารกิจ และสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา นำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยกย่องผู้ได้บังคับบัญชา และมีการสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ได้บังคับบัญชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารแจ้งข่าวที่ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน มีการพิจารณาความเชื่อถือได้ของข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวต่าง ๆ และเป็นผู้เปิดรับข้อมูลข่าวสารทุกช่องทางเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา และที่สำคัญมีการนำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตาม และนำมาใช้กำหนดทิศทางของสถานศึกษา อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสารจะเกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสาร และทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ ในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต้องนำเสนอสิ่งที่ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน มีการคิด วิเคราะห์ และประเมินข่าวสาร ต่าง ๆ ก่อนนำมาเผยแพร่ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และบุคคลภายนอก

4.7 อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา

“พยายามแสวงหาเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาระดมทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยต่อการบริหารงานในสถานศึกษา และเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ของสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 กุมภาพันธ์ 2567)

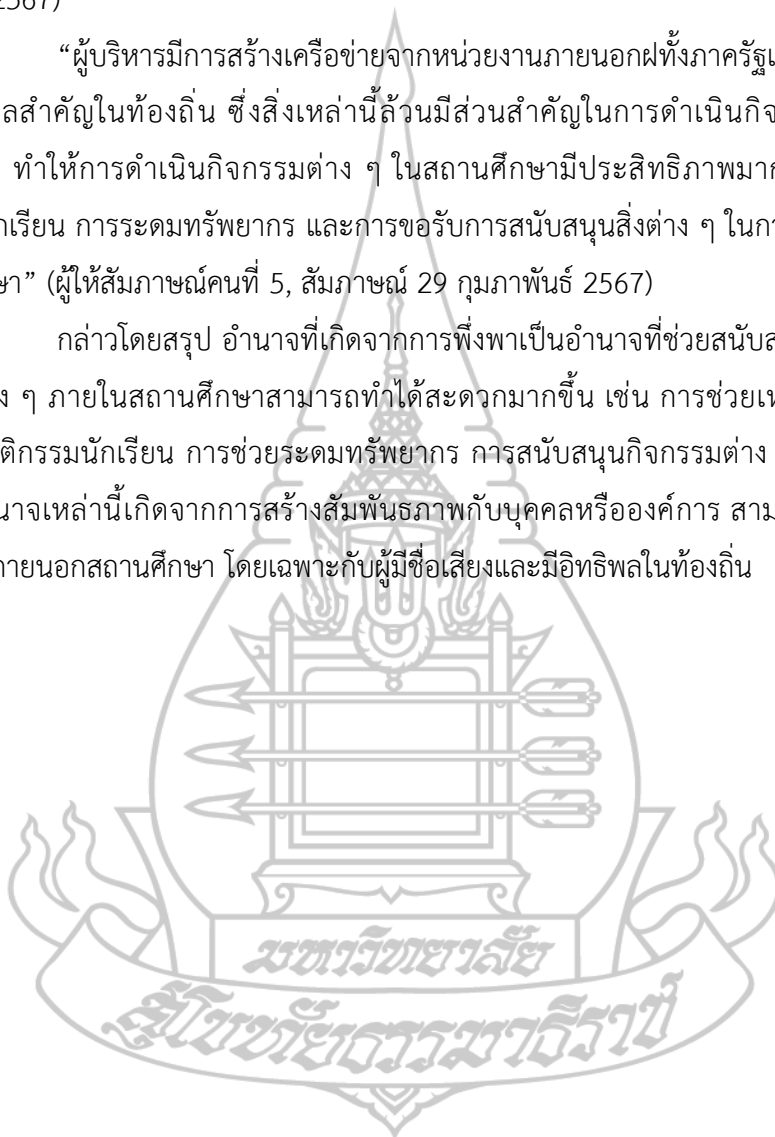
“ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายจากภายนอก เช่น นักการเมืองท้องถิ่น ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น หน่วยงานราชการอื่น เป็นต้น เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น การช่วยดูแลสอดส่องนักเรียน การระดมทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา เป็นต้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะภายนอกสถานศึกษา ที่มีเครือข่ายที่กว้างขวาง และเข้มแข็ง ซึ่งเครือข่ายภายนอกเหล่านั้นมีส่วนช่วยเป็นกำลังเสริมในการบริหารสถานศึกษา ทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ 28 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน มีการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและชุมชน มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในท้องถิ่น และผู้บริหารสถานศึกษาอื่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน รวมถึงบุคคลสำคัญในท้องถิ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การระดมทรัพยากร และการขอรับการสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์ 29 กุมภาพันธ์ 2567)

กล่าวโดยสรุป อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพาเป็นอำนาจที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสามารถทำได้สะดวกมากขึ้น เช่น การช่วยเหลือด้านการดูแลสอดส่องพฤติกรรมนักเรียน การช่วยระดมทรัพยากร การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เป็นต้น อำนาจเหล่านี้เกิดจากการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลหรือองค์กร สามารถทำได้ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะกับผู้ที่มีชื่อเสียงและมีอิทธิพลในท้องถิ่น



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 353 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาแล้วนำมาเทียบกับอัตราส่วนของสถานศึกษา แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว การ

ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's. Least Significant Difference : LSD) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงอำนาจ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อำนาจที่เกิดจากการบังคับ และอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

1.3.3 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อการบริหารสถานศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม และมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแนวทางและระดับการใช้อำนาจแต่ละประเภทให้เหมาะสม ถูกต้อง และเป็นธรรม อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่มีกรอบอย่างชัดเจน ในการใช้อำนาจตามกฎหมายผู้บริหารจึงต้องใช้ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด การออกคำสั่งหรือมอบหมายงานจึงจำเป็นต้องออกคำสั่งให้อยู่ภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ด้วยความเป็นธรรม และเป็นกลาง มีเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจน และหลากหลายตามแต่โอกาสเอื้ออำนวย อำนาจที่เกิดจากการบังคับถือเป็นอีกหนึ่งอำนาจสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง รวมถึงการใช้ลงโทษครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือกระทำความผิดได้ ทั้งนี้ ในการใช้อำนาจที่เกิดจากการบังคับจึงจำเป็นต้องใช้ด้วยความเป็นธรรม และยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เป็นอีกหนึ่งอำนาจสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางใด และถึงจุดหมายหรือไม่ ซึ่งอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญนั้นมักจะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ และประสบการณ์ อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง เป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

มีศีลธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร เป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติตาม และนำมาใช้กำหนดทิศทางของสถานศึกษา อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร จะเกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสาร และทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ ใน การนำเสนอข้อมูลข่าวสารต้องนำเสนอสิ่งที่ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน มีการคิด วิเคราะห์ และประเมิน ข่าวสาร ต่าง ๆ ก่อนนำมาเผยแพร่ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และบุคคลภายนอก อำนาจที่ เกิดจากการพึ่งพาเป็นอำนาจที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสามารถ ทำได้สะดวกมากขึ้น เช่น การช่วยเหลือด้านการดูแลสอดส่องพฤติกรรมนักเรียน การช่วยระดม ทรัพยากร การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เป็นต้น อำนาจเหล่านี้เกิดจากการสร้าง สัมพันธภาพกับบุคคลหรือองค์กร สามารถทำได้ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะ กับผู้มีชื่อเสียงและมีอิทธิพลในท้องถิ่น

2. อภิปรายผล

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาการใช้อำนาจแต่ละประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการกระจาย อำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ กระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยแบ่งส่วน ราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2566) สอดคล้องกับ ภูมิรินทร์ คำเขียว และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความ เข้าใจในการบริหารโดยการใช้อำนาจที่เกิดจากการสร้างสมสามส่วน คือ พลังกาย พลังจิต และพลัง ปัญญา โดยการสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในการเพิ่มพลังอำนาจของตน ต้องอาศัยความรู้ ประกอบกับการเริ่มต้นเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารในยุคปัจจุบันนั้นมาจากการสอบ ก็จะได้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ยึดกฎระเบียบเป็นหลักปฏิบัติงาน ยึดคุณธรรมนำทาง รวมทั้ง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นำเอาหลักนิติธรรมและคุณธรรมมาหลอมรวมกันเป็นหลักการปฏิบัติงานเพื่อ การพัฒนาหน่วยงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลดี และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างแท้จริงประกอบกับ การปฏิรูปการศึกษา มีพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการงานด้านการศึกษาต่าง ๆ หลังไหลเข้ามา ในระบบโรงเรียนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารต้องสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อให้

ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างศักยภาพของตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่านเพราะการปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้โรงเรียนมีสภาพเป็นนิติบุคคลสามารถบริหารจัดการ รับผิดชอบ ตัดสินใจ และดำเนินการบริหารงานต่าง ๆ ในอำนาจหน้าที่ได้โดยตรง ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายและแนวทางการดำเนินงานของตน การใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภริณี พันธุ์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี คังคายะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน และยังพบอีกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยสามารถพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1.1 อำนาจตามกฎหมาย จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น และมีการ

มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการมีการออกคำสั่ง ภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สามารถใช้อำนาจการบริหารเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีการมอบหมายงานและออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการอ้างถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภา ไชยนุ้ย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และงานวิจัยของ พนมภฤต บริสุทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด

2.1.2 อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอิงจากผลงาน และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล อีกทั้งยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาหรือคณะทำงานมีการตั้งรางวัลไว้สำหรับความสำเร็จ หรือเมื่อทำงานสำเร็จมักจะได้รับรางวัลเสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หากรู้ว่าการใช้อำนาจนั้นมีความชอบธรรมในการสั่งการ และยอมปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

2.1.3 อำนาจที่เกิดจากการบังคับ จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่เกิดจากการบังคับ อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารมีการพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมตามระเบียบราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังมีการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบหากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดก็จะมี การลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก คำคูเมือง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือผู้บริหารกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาราชการ การแต่งกายตามระเบียบราชการ รองลงมาคือผู้บริหารกำกับติดตาม เร่งรัดให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด เช่น การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การสอบถามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ การประชุมติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ และผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.1.4 อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะผู้บริหารที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งล้วนผ่านการคัดเลือก อีกทั้งยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อผู้บริหารมีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นใน

ความสามารถของผู้บริหาร การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารจะทำให้เกิด ความไว้วางใจ มั่นใจ ที่จะปฏิบัติตามคำสั่งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบ็ญจรัตน์ นันททรัพย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียว ฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก ที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ แก้ปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ คงสมบัติ และ อนงค์ สระ บัว (2563) พบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะของครูใน ศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะและ ความรู้ จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายอมกระทำตาม เพราะเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเหนือตน

2.1.5 อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่ เกิดจากการอ้างอิง อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็น ที่น่านับถือซึ่งชมยกย่องแก่ผู้อื่นรวมผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่ น่านับถือซึ่งชมแก่บุคคลอื่นทั้งภายนอกองค์กรและภายในองค์กรโดยมีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะ ส่วนตัวของการเป็นผู้นำ มีบุคลิกภาพดี มีการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานและการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภา ไชยนุ้ย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้อำนาจการอ้างอิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการใช้อำนาจการอ้างอิงของผู้บริหาร สถานศึกษามือใหม่ในการปกป้องสิทธิประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ มาก และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี พันชูรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง พบว่า อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ประเด็นที่น่าสนใจ คือผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในความคิด ของครูทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทุกคนต้องผ่านการอบรมของสถาบันการพัฒนาผู้บริหาร

2.1.6 อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีผู้บริหารรองรับรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทันเหตุการณ์ และผู้บริหารกำหนดความต้องการข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารนำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะผู้บริหารมีการวิเคราะห์แหล่งข่าว และข่าวสารที่ได้รับก่อนนำไปปฏิบัติงานตามภารกิจ และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้มาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการแจ้งข่าวสารที่ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และยังมีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเผยแพร่ และยกย่องข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ พันชูรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าอำนาจข่าวสารข้อมูลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ประเด็นที่น่าสนใจ คือผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการตัดสินใจ และผู้บริหารสามารถให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์แก่ครู ทั้งนี้เป็นเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์การ การที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศใช้ในการประกอบการตัดสินใจจะทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากครู เพราะการตัดสินใจบนข้อมูลจะทำให้ผู้บริหารมีเหตุผลรองรับการตัดสินใจ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่า จะเกิดความผิดพลาดได้น้อยและการที่ผู้บริหารสามารถค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อครูและผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแหล่งข้อมูลได้เมื่อเกิดปัญหา หรือข้อสงสัยในข้อมูลข่าวสาร สามารถปรึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำได้ เมื่อผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถสั่งการได้ภายใต้ความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.7 อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา จากการศึกษาวิจัยแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความสนิทสนมกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารให้การช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การย้ายสถานศึกษา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างบุคคลทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ จึงส่งผลให้มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันทั้งในองค์การและนอกองค์การ สามารถขอรับการสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานภายนอก และผู้มีชื่อเสียงและผู้มี

อิทธิพลในท้องถิ่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรดี พันธุ์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่า อำนาจพึงพาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสามารถเชิญชวนบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม และผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางตัวที่เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารสามารถระดมความช่วยเหลืออาศัยความมีอิทธิพลของบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทำให้ได้รับการยอมรับทั้งจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์กร

2.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาขนาดกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันล้วนผ่านกระบวนการคัดเลือก และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาก่อน ทำให้การใช้อำนาจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับที่เหมาะสม และถูกต้อง แต่ในปัจจุบันโครงสร้างของสถานศึกษา จำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษา ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจแตกต่างกัน เพื่อเป็นไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้น ๆ อีกประการหนึ่งพบว่าเกณฑ์ในการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0206.4/26 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 5 มกราคม 2566 สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 7 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2564 ข้อ 4.2 ข้อ 3.2.2 ข้อ 7.1.1 ข้อ 7.1.2 ข้อ 7.1.3.1 ข้อ 7.1.3.2 ข้อ 7.1.3.4 และข้อ 7.1.3.5 โดยในแต่ละข้อให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ 7.1.3.2 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้พิจารณา คำร้องขอย้ายที่ระบุชื่อสถานศึกษาให้แล้วเสร็จก่อน จึงพิจารณาคำร้องขอย้ายที่ระบุสถานศึกษาใด ๆ ก็ได้ภายหลัง โดยพิจารณาย้ายให้พิจารณาย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วยกัน ที่มีสถานศึกษาขนาดเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกันก่อน” สะท้อนให้เห็นว่าการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเริ่มได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษส่วนใหญ่มักจะมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มาด้วยกันทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี พันธุ์รัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนมีโครงสร้างในการบริหารงานที่แตกต่างกันสายงานในการบังคับบัญชาของโรงเรียนแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน สายงานของโรงเรียนขนาดเล็กจะเป็นสายงานบังคับบัญชาที่สั้นกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งสายงานบังคับบัญชาส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินงานในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความซับซ้อนมากกว่า รวมถึงจำนวนของบุคลากรในโรงเรียนที่โรงเรียนขนาดต่างกัน จำนวนบุคลากรจะมีจำนวนแตกต่างกัน การบริหารคนของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีการใช้อำนาจที่แตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา เมื่อการใช้อำนาจของผู้บริหารขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน จึงส่งผลต่อทัศนคติของครูแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินทร์ คำเขียว รุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2561) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้าน อำนาจอ้างอิง และ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็น ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการบังคับจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารจัดการทั้งที่เป็นสถานศึกษา

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษด้านความพร้อมของสถานศึกษาอย่างไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กในชนบท ทั้งด้านครูและบุคลากร และงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และเครือข่ายเทคโนโลยี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ นโยบายการบริหารจัดการจากส่วนกลางส่งไปยังสถานศึกษายังเป็นรูปแบบเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านบริบท ขนาด และความพร้อมดังกล่าวข้างต้น เพื่อแก้ปัญหาทางการบริหารดังกล่าว พบว่า สถานศึกษาภายใต้การกำกับสนับสนุนของต้นสังกัดได้มีการบริหารจัดการ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำวิจัยไปใช้

3.1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ในระดับที่เหมาะสม เป็นธรรม และอยู่ในกรอบของกฎหมาย ดังนั้น จึงควรมีการจัดอบรมหรือบรรยายให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา มือใหม่

3.1.2 ควรให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้ศึกษาอำนาจด้านต่าง ๆ และแนวทางการใช้อำนาจนั้น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจึงควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้ทำการทดสอบเปรียบเทียบแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว ซึ่งคำตอบหรือผลการศึกษาที่ได้จึงอาจจะยังไม่ครอบคลุมในทุกมิติ ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยในด้านอื่นด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมในทุกมิติ

3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของครูกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- กนกพร โรจน์สถ์สกุล. (2552). การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. (รายงานการศึกษาอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยมน อินทุสุต. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. thapra.lib. http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Kanyamon_Indusuta/Fulltext.pdf.
- กุลชลี จงเจริญ. (2565). อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ. ใน ณพีศ พรนวม (บ.ก.), *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). (น.5-1 – 5-41). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ณัฐชนน คงอยู่. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดัชนี คงทนต์ดี. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิลก คำคูเมือง. (2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตะวัน กำหม่อม. (2559). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข.
- นวล กัลป์ยาณธรรม. (2530). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เบ็ญจรัตน์ นันททรัพย์. (2566). การศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11 (44), 143-152.
<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1309>.
- ประยงค์ มีใจชื้อ. (2545). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational behavior*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (14 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก น.19.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (14 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก น.15.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (23 ธันวาคม 2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนที่ 79 ก หน้า 33-34.
- พนมกฤต บริสุทธิ. (2560) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอวังสะพุง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูมินทร์ คำเตียว. (2561) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ). Walailak Procedia. <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5182>.
- มลฤดี คังคายะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รักชนก คำวิจัน. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรายุทธ์ บัวคำโคตร. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2564) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไวภพ สุขกระโทก. (2556). การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภา ไชยน้อย. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามือใหม่ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชานันท์ กิตติยารักษ์. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพานทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริวัลย์ ดาราพงษ์. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ คงสมบัติ. (2563) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
<https://r2r.npru.ac.th/jssr/?q=node/180>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (2566). กลุ่มนโยบายและแผน. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/spmsnicpn.go.th/policyandplanninggroup/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. สพฐ.
- อภิรดี พันธุ์รัตน์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวสาน บรรจงปรุ. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. (2544). การกระจายอำนาจด้านการศึกษาในประเทศไทย. ใน *การกระจายอำนาจการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย*. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 3 ประจำปี 2544 เรื่อง การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย (น. 106-173). สถาบันพระปกเกล้า.
- Ambreen Mushtaq et al. (2014). *Leadership Powers and Career Contentment*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and management sciences 4 (2014).
- Adams, D. R. (1975). *Organizational control structure and bases of power in university department and their faculty job satisfaction and professional output correlation*. Dissertation Abstracts International, 36(2), 3428-A.
- Bierstedt, R. (1950). *An analysis of social power*. American Sociological Review, 15(5), 735.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Copes, L.P. (1982). *The relationship between the teacher's perception of the bases of power used by selected secondary principals and the management system of school*. Dissertation Abstracts International, 43(7), 2173-A.
- Donna M. Randall. (2012). Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate. *The Journal of Applied Christian leadership*, 6 (1), 28-35. <https://digitalcommons.andrews.edu/jacl/vol6/iss1/4/>.
- Dowse, R. E., & Hughes, J. A. (1972). *Political sociology*. London: John Wiley and Sons.
- French, J., & Raven, B. H. (1968). *The bases of social power*. New York: Harper and Row.
- Gerth, H., & Mills, C. W. (1964). *Essays in sociology*. New York: Oxford University Press.
- Harold Andrew Patrick. (2012). *Influence of Power Bases on Leadership Strategies Adopted by Managers in Information Technology Organizations*. European journal of business and management 4.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.

- Kirsten Michelle Keller. (2009). *Power Conflict: Struggles for Intragroup Control and Dominance*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/277213947_Power_Conflict_Struggles_for_Intragroup_Control_and_Dominance.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education*. (4thed). New York: Harper and Row.
- Lukes, S. (1980). *Power: A radical view*. London: McMillan Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- McDavid, J. W. (1968). *Social psychology: Individuals groups societies*. New York: Harper and Row.
- Raven, B. H., & Kruglanski, A. W. (1975). *Conflict and power*. New York: Academic Press.
- Reza Tabarsa, Zynalabedin Fallah, and Gholamreza Golbini. (2013). *The Relationship between Power Administrators and Physical Education Teachers Creativity*. European journal of experimental biology.
- Ringrose, C. K. (1997). *An exploratory study of the relationship between the teacher perception of the bases of power used by selected elementary principals, the management systems of the principals*. Dissertation Abstracts International, 38(2), 59-A.
- Robbins, S.P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Sharp, G. (1973). *The politic of nonviolent action*. Boston: Porter Sarogent.
- Sharplin, A. D. (1978). *Power base effective perceptions: An empirical study*. Dissertation Abstracts International, 38(4), 7436-A.
- Sullivan, E. J. (1981). *Relationship of the elementary school principal's perception of dominant bases of power and degree of independence to degree of participatory management*. Dissertation Abstracts International, 42(1), 2961-2962-A.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.
- Winter, D. G. (1973). *The power motive*. New York: The Free Press.

- Yahya Altinkurt and Kursad Yilmaz. (2012). *Relationship between the school Administrators Power Sources and Teachers Organizational Trust Level in Turkey*. *Journal of Management Development* 3, no.1 (2012)
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ที่ อว.0602.16 (บ) / 82



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายวันชัย พลตงนอก (ผู้อำนวยการโรงเรียนละแมวิทยา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายโกโคย์ เกิดโกศา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222

ที่ อว.0602.16 (บ) / 82



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายทินกฤต แซ่ตั้ง (ผู้อำนวยการโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายโกโลย์ เกิดโคคา นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ตามโครงการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222

ที่ อว.0602.16 (บ) / 8๒



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิชาญ จินพล (ผู้อำนวยการโรงเรียนชะอวดเคร่งธรรมวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายโกโทย์ เกิดโกศา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาจันทรบุรี ตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้หนึ่งชิ้นแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222



ที่ อว.0602.16 (บ) / 85

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนละแมวิทยา

ด้วยนายโกไคย์ เกิดโกคา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ในกรณี นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในกรณีอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222

ที่ อว.0602.16 (บ) / 85



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๐ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหิให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา

ด้วยนายโกลิย์ เกิดโกลา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการ สืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะหิจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222

ที่ อว.0602.16 (บ) / 85



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนศรีวิทยา

ด้วยนายโกโคย์ เกิดโกคา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222



ที่ อว.0602.16 (บ) / 85

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๐ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสรีวิทยา

ด้วยนายโกโคย์ เกิดโคคา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222

ที่ อว.0602.16 (น) / 87



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายโกไคย์ เกิดโคคา นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 66 โรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรัมย์)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222

รายชื่อสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1. โรงเรียนสุราษฎร์ธานี | 34. โรงเรียนนาสาร |
| 2. โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา | 35. โรงเรียนควนสุบรรณวิทยา |
| 3. โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี | 36. โรงเรียนพรุพิทยาคม |
| 4. โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2 | 37. โรงเรียนท่าชีวิทยา |
| 5. โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา 2 | 38. โรงเรียนบ้านนาวิทยา |
| 6. โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี | 39. โรงเรียนพระแสงวิทยา |
| 7. โรงเรียนกาญจนดิษฐ์ | 40. โรงเรียนบางสวรรค์วิทยา |
| 8. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ | 41. โรงเรียนเคียนซาฬิทยาคม |
| 9. โรงเรียนท่าเืองวิทยา | 42. โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา |
| 10. โรงเรียนท่าสุเทพพิทยา | 43. โรงเรียนบ้านเสด็จพิทยาคม |
| 11. โรงเรียนปากแพรกพิทยาคม | 44. โรงเรียนชัยบุรีพิทยา |
| 12. โรงเรียนเกาะสมุย | 45. โรงเรียนศรีอำภย |
| 13. โรงเรียนที่ปราชญ์พิทยา | 46. โรงเรียนสะอาดแถมิมวิทยา |
| 14. โรงเรียนเกาะพะงันศึกษา | 47. โรงเรียนศรีอำภย 2 |
| 15. โรงเรียนหุนหินพิทยาคม | 48. โรงเรียนปากน้ำพุมพรวิทยา |
| 16. โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา | 49. โรงเรียนทุ่งคาพิทยาคาร |
| 17. โรงเรียนน้ำรอบวิทยา | 50. โรงเรียนท่าชะระรัชดาภิเษก |
| 18. โรงเรียนบางเดือนสถิตย์พิทยาคม | 51. โรงเรียนท่าข้ามวิทยา |
| 19. โรงเรียนท่าฉางพิทยาคาร | 52. โรงเรียนหงส์เจษฎุพิทยาคม |
| 20. โรงเรียนเสวีวิทยา รัชมิ่งคลาภิเษก | 53. โรงเรียนปะทิววิทยา |
| 21. โรงเรียนไชยวิทยา | 54. โรงเรียนมามอำมุดวิทยา |
| 22. โรงเรียนเขาพนมแบกศึกษา | 55. โรงเรียนสวนศรีวิทยา |
| 23. โรงเรียนกาญจนากิเษกวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี | 56. โรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา |
| 24. โรงเรียนท่าชนะ | 57. โรงเรียนเมืองหลังสวน |
| 25. โรงเรียนศิริรัฐพิทยาคม | 58. โรงเรียนชลธารวิทยา |
| 26. โรงเรียนมัธยมบ้านท่าเนียบ | 59. โรงเรียนละแมวิทยา |
| 27. โรงเรียนมัธยมวิภาวดี | 60. โรงเรียนพะโต๊ะวิทยา |
| 28. โรงเรียนตะกุกใต้ศึกษา | 61. โรงเรียนสวีวิทยา |
| 29. โรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา | 62. โรงเรียนด่านสวีวิทยา |
| 30. โรงเรียนรัชชประภาพิทยาคม | 63. โรงเรียนนาสักวิทยา |
| 31. โรงเรียนพนมศึกษา | 64. โรงเรียนเขาทะเลพิทยาคม |
| 32. โรงเรียนเวียงสระ | 65. โรงเรียนครนพิทยาคม |
| 33. โรงเรียนคลองฉนวนวิทยา | 66. โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา |



ที่ อว.0602.16 (บ) / 87

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนายโกโก้ เกิดโกคา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี ชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการ สืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-938-3222



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ข้อมูลที่ท่านได้ตอบถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย “เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	<u>อายุ</u> (เศษที่เกิน 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปี – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 ปี – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปี – 60 ปี	<input type="checkbox"/> 1
2	<u>ประสบการณ์การทำงาน</u> (เศษที่เกิน 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 ปี – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 ปี – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปี – 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 2
3	<u>ขนาดของสถานศึกษา</u> <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดกลาง <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดใหญ่ <input type="checkbox"/> สถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ	<input type="checkbox"/> 3

ตอนที่ 2 : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติตาม
ความเป็นจริงว่ามีพฤติกรรมในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในที่นี้หมายถึง การใช้อำนาจของ ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	อำนาจตามกฎหมาย						
1	มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด						<input type="checkbox"/> 4
2	มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ กระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด						<input type="checkbox"/> 5
3	ผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่า ผู้บริหารระดับต้น						<input type="checkbox"/> 6
4	มีการออกคำสั่งภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ กระทรวงศึกษาธิการ						<input type="checkbox"/> 7
5	มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลาย ลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 8
6	ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจ โดยตำแหน่งของตนได้						<input type="checkbox"/> 9

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
7	ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ						<input type="checkbox"/> 10
8	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ						<input type="checkbox"/> 11
9	มีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 12
อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล							
10	มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาตามที่โอกาสอำนวย						<input type="checkbox"/> 13
11	มีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนหรือแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม						<input type="checkbox"/> 14
12	ในการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชาดำรง ตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						<input type="checkbox"/> 15
13	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง เป็นธรรม						<input type="checkbox"/> 16
14	มีการสนับสนุนช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นกำลังใจในการ ทำงาน						<input type="checkbox"/> 17
15	ทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองและ สะดวกสบายในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 18
16	มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นที่จะมอบหมายงาน สำคัญให้กับผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 19
17	การใช้อำนาจการให้รางวัลขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ และความสำเร็จของงาน						<input type="checkbox"/> 20

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
18	มีการจัดสวัสดิการให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาภายในสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 21
อำนาจที่เกิดจากการบังคับ							
19	มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด						<input type="checkbox"/> 22
20	มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด						<input type="checkbox"/> 23
21	มีการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด						<input type="checkbox"/> 24
22	มีการลงโทษทางวินัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำ ความผิดอย่างเหมาะสมตามระเบียบราชการ						<input type="checkbox"/> 25
23	ใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องใน การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 26
24	หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ผู้บริหารจะดำเนินการทางวินัยโดยทันที						<input type="checkbox"/> 27
25	มีการกำหนดมาตรฐานในการตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงาน และผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 28
26	มีการกำกับ ติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ทันตามกำหนดเวลา						<input type="checkbox"/> 29
27	มีการพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 30
อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ							
28	มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร สถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 31

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรีธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
29	สามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็น อย่างดี						<input type="checkbox"/> 32
30	มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 33
31	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว						<input type="checkbox"/> 34
32	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เสมอ						<input type="checkbox"/> 35
33	ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและ บุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 36
34	มีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานและชี้แจงการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนและหลังการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 37
35	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 38
36	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ ความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 39
อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง							
37	สร้างความประทับใจในบุคลิกภาพแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้พบเห็น						<input type="checkbox"/> 40
38	เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม						<input type="checkbox"/> 41

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
39	มีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือชื่นชมยกย่องแก่ผู้อื่น รวมผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 42
40	มีความรอบรู้และมีประสบการณ์เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของบุคคลอื่น						<input type="checkbox"/> 43
41	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่						<input type="checkbox"/> 44
42	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 45
43	เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์ ความเป็นที่ และวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และ สถานที่						<input type="checkbox"/> 46
44	มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมใน ทุก ๆ ด้าน						<input type="checkbox"/> 47
45	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่าง เสรี						<input type="checkbox"/> 48
อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร							
46	ผู้บริหารวิเคราะห์ข่าวสารที่ได้รับก่อนนำไป ปฏิบัติงานตามภารกิจ และสื่อสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 49
47	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจซึ่งกัน และกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 50
48	ผู้บริหารนำเสนอข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 51

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
49	ผู้บริหารรื้อรับรายงานผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทันเหตุการณ์						<input type="checkbox"/> 52
50	ผู้บริหารพิจารณาความเชื่อถือได้ของข้อมูลข่าวสาร ที่มาจากแหล่งข่าวต่าง ๆ						<input type="checkbox"/> 53
51	ผู้บริหารกำหนดความต้องการข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับการกิจการบริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 54
52	ผู้บริหารแจ้งข่าวที่ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน						<input type="checkbox"/> 55
53	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูลข่าวสารทุกช่องทางเพื่อนำมา พัฒนาสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 56
54	ผู้บริหารใช้วิจารณ์ญาณในการเผยแพร่ข่าวผ่านสื่อ สังคมออนไลน์						<input type="checkbox"/> 57
อำนาจที่เกิดจากการพึงพา							
55	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างบุคคล						<input type="checkbox"/> 58
56	ผู้บริหารมีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลอื่น เข้าร่วมกิจกรรม						<input type="checkbox"/> 59
57	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายใน การทำงานร่วมกัน						<input type="checkbox"/> 60
58	ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุน จากหน่วยงานอื่น						<input type="checkbox"/> 61
59	ผู้บริหารมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุน จากชุมชน						<input type="checkbox"/> 62
60	ผู้บริหาร รู้จัก และมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มี อิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในองค์การทาง การศึกษาและนอกองค์การทางการศึกษา						<input type="checkbox"/> 63

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี ชุมพร	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
61	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การย้ายสถานศึกษา เป็นต้น						<input type="checkbox"/> 64
62	ผู้บริหารมีความสนิทสนมกับผู้บริหารสถานศึกษา อื่น						<input type="checkbox"/> 65
63	ผู้บริหารมีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาที่ เหนือกว่า						<input type="checkbox"/> 66

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....





แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามสภาพที่เป็นจริง
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
 ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง เพื่อผลในการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ต่อไป

นายไถ่ไคย์ เกิดโสภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ - นามสกุล

ตำแหน่ง

วัน เวลา สถานที่

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจตามกฎหมาย อย่างไรบ้าง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล อย่างไรบ้าง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจที่เกิดจากการบังคับ อย่างไรบ้าง



4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีแนวทางการใช้อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา อย่างไรบ้าง

.....

.....

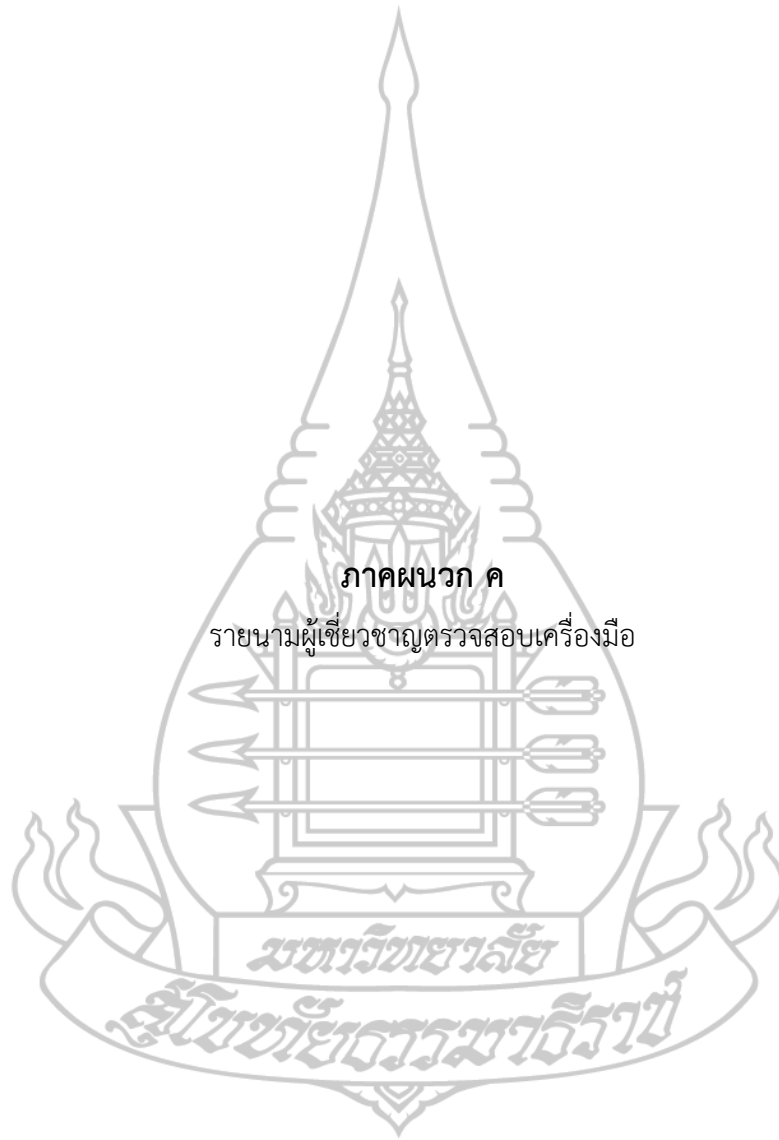
.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้”

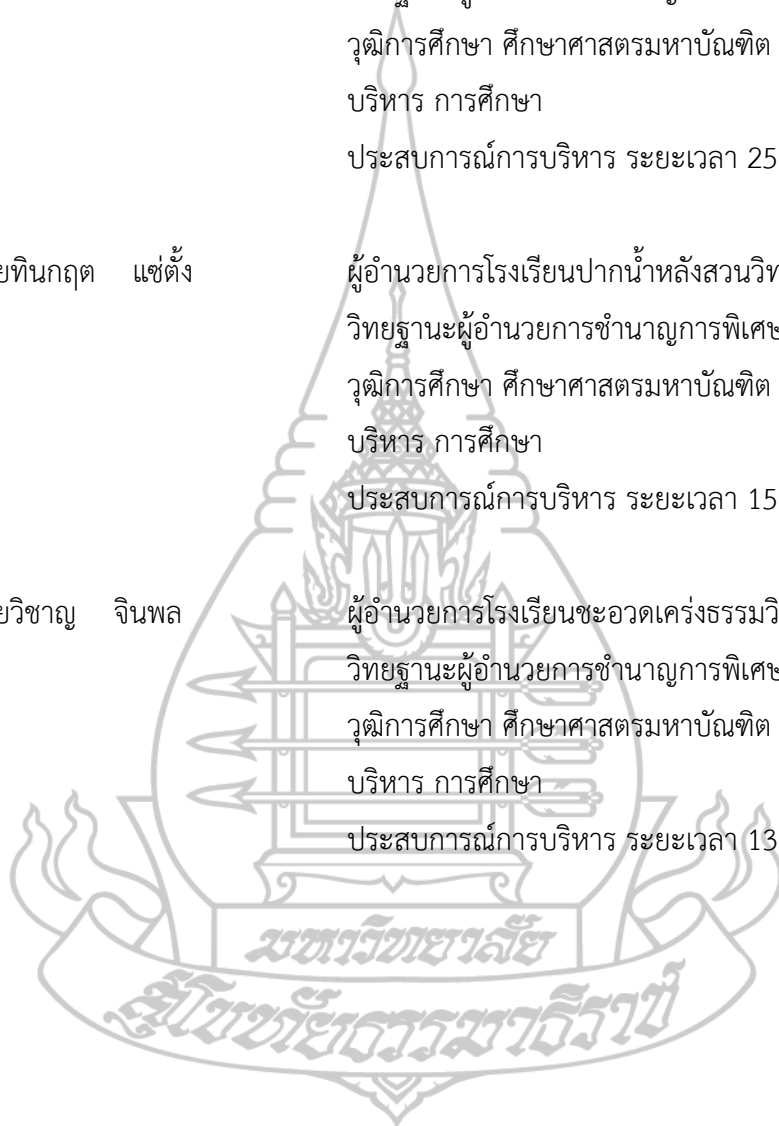


ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

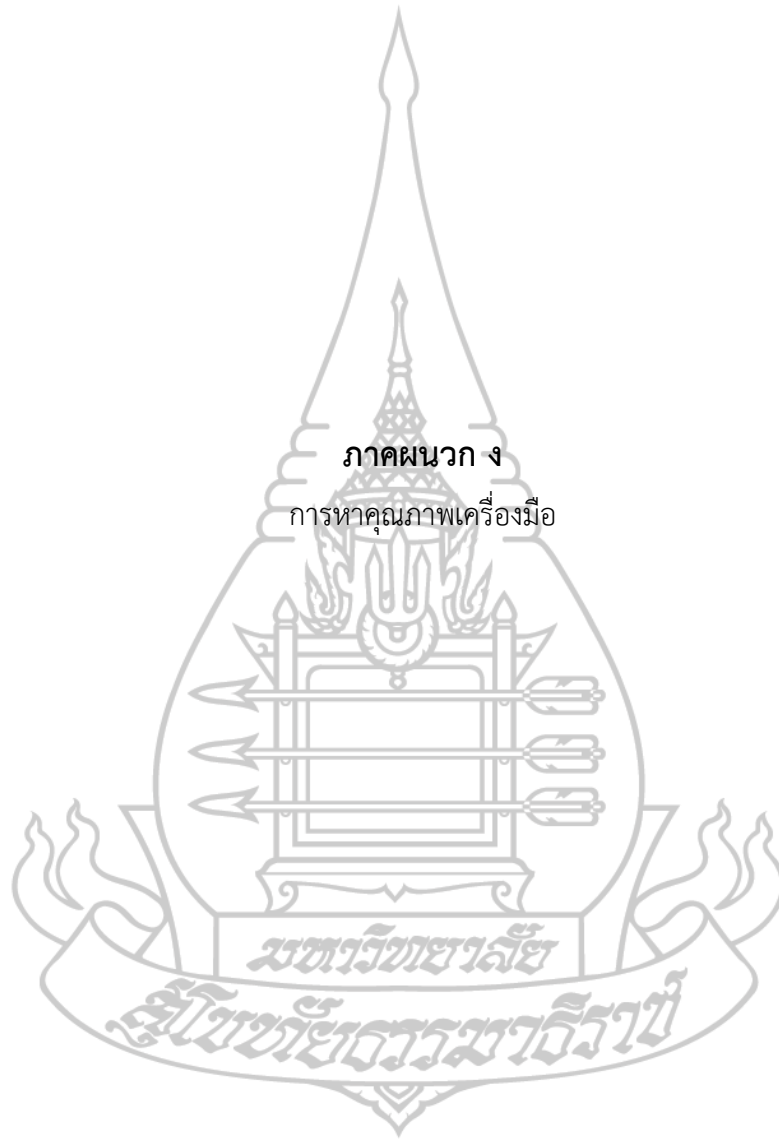
1. นายวันชัย พลตงนอก ผู้อำนวยการโรงเรียนละแมวิทยา
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหาร การศึกษา
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 25 ปี
2. นายทินกฤต แซ่ตั้ง ผู้อำนวยการโรงเรียนปากน้ำหลังสวนวิทยา
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหาร การศึกษา
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 15 ปี
3. นายวิชาญ จินพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชะอวดเคร่งธรรมวิทยา
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหาร การศึกษา
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 13 ปี



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์

1. นายวันชัย พลตงนอก ผู้อำนวยการโรงเรียนละแมวิทยา
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 ประสบการณ์การบริหาร ระยะเวลา 25 ปี
2. นายวีระ มณีนวล ครู โรงเรียนละแมวิทยา ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
3. นายคทาหัตต์ สายแจ้ ครูโรงเรียนละแมวิทยา ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 วิทยาศาสตร์ วิทยฐานะครูชำนาญการ
4. นางสาวนิภาพร ภูมิกระโทก ครูผู้ช่วยโรงเรียนละแมวิทยา
5. นายพงศกร กาศกระโทก พนักงานราชการโรงเรียนละแมวิทยา





ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สิริราชภัฏราชดำเนิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามแนวทางการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	อายุ (เศษที่เกิน 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี) • ต่ำกว่า 30 ปี • 31 ปี-40 ปี • 41 ปี-50 ปี • 51 ปี-60 ปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2.	ประสบการณ์การทำงาน (เศษที่เกิน 6 เดือน ให้นับเพิ่มอีก 1 ปี) • ต่ำกว่า 5 ปี • 6 ปี-10 ปี • 11 ปี-15 ปี • 16 ปี-20 ปี • 20 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3.	ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน - สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา - สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน - สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน - สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1. อำนาจตามกฎหมาย								
1	มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	มีการออกคำสั่งภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	มีการมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
7	ผู้บริหารจะมอบหมาย หน้าที่แก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามความเชื่อมั่นและ ความไว้วางใจ	+1	+1	+0	2	0.6 7	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารมีการสนับสนุน ให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามี ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	มีการใช้อำนาจโดย ตำแหน่งเพื่อให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล								
10	มีการยกย่อง ชมเชย ให้ กำลังใจ หรือให้รางวัล แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามที่โอกาสอำนวย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11	มีการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนหรือ แต่งตั้งให้ผู้บังคับบัญชา ดำรงตำแหน่งด้วยความ เป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	ในการเลื่อนหรือแต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาดำรง	+1	+0	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ตำแหน่งเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ							
13	มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนจากผลการ ปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	มีการสนับสนุน ช่วยเหลือครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานเพื่อ เป็นกำลังใจในการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	ทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึก อบอุ่นเป็นกันเองและ สะดวกสบายในการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
16	มีความไว้วางใจและ เชื่อมั่นที่จะมอบหมาย งานสำคัญให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	การใช้อำนาจการให้ รางวัลขึ้นอยู่กับความพึง พอใจและความสำเร็จ ของงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	มีการจัดสวัสดิการให้ครู และบุคลากรทางการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ศึกษาภายใน สถานศึกษา							
3. อำนาจที่เกิดจากการบังคับ								
19	มีการชี้แจงให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และบทลงโทษเมื่อ กระทำความผิด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	มีการกำหนดแนวทางใน การปฏิบัติตนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม กฎระเบียบ และ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	+0	+1	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	
21	มีการควบคุมดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22	มีการลงโทษทางวินัยต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ กระทำความผิดอย่าง เหมาะสมตามระเบียบ ราชการ	+1	+0	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	
23	ใช้อำนาจการบังคับโดย คำนึงถึงความบกพร่อง ในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
24	หากพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชากระทำ ความผิด ผู้บริหารจะ ดำเนินการทางวินัยโดย ทันที	+0	+1	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	
25	มีการกำหนดมาตรฐาน ในการตรวจสอบ ควบคุม การปฏิบัติงาน และผลงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
26	มีการกำกับ ติดตาม ผู้ได้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานทันตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
27	มีการพูดคุย ว่ากล่าว ตักเตือน ผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ								
28	มีความรู้และเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
29	สามารถให้คำปรึกษา และแนวทางการแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี							
30	มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
31	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+0	2	0.67	ใช้ได้	
32	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
33	ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
34	มีการกำกับ ติดตาม นิเทศงานและชี้แจงการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาก่อนและหลังการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
35	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ							
36	ได้รับเชิญเป็นวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ ความรู้และ ประสบการณ์ทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษา	+1	+0	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	
5. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง								
37	สร้างความประทับใจใน บุคลิกภาพแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ พบเห็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
38	เป็นผู้ที่ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
39	มีคุณลักษณะเป็นที่น่า นับถือชื่นชมยกย่องแก่ ผู้อื่นรวม ผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
40	มีความรอบรู้และมี ประสบการณ์เป็นที่ เลื่อมใสศรัทธาของ บุคคลอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
41	มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
42	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
43	เป็นแบบอย่างที่ดีมีความซื่อสัตย์ ความเป็นมิตรและวางตัวได้อย่างเหมาะสมกับเวลา โอกาส และสถานที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
44	มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
45	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี	+1	+1	+0	2	0.6 7	ใช้ได้	
6.อำนาจที่เกิดจากข้อมูลข่าวสาร								
46	ผู้บริหารวิเคราะห์ข่าวสารที่ได้รับก่อนนำไปปฏิบัติงานตามภารกิจ และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
47	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
48	ผู้บริหารนำเสนอ ข่าวสารผ่านสื่อเพื่อยก ย่องผู้ได้บังคับบัญชา	+0	+1	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	
49	ผู้บริหารอธิบายงาน ผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง ทันเหตุการณ์	+1	+0	+1	2	0.6 7	ใช้ได้	
50	ผู้บริหารพิจารณาความ เชื่อถือได้ของข้อมูล ข่าวสารที่มาจาก แหล่งข่าวต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
51	ผู้บริหารกำหนดความ ต้องการข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวข้องกับภารกิจ บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
52	ผู้บริหารแจ้งข่าวที่ ตรงไปตรงมาไม่บิดเบือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
53	ผู้บริหารเปิดรับข้อมูล ข่าวสารทุกช่องทางเพื่อ นำมาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
54	ผู้บริหารใช้วิจารณ์ ในการเผยแพร่ข่าวผ่าน สื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7.อำนาจที่เกิดจากการพึ่งพา								
55	ผู้บริหารมีความสามารถ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
56	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการเชิญชวนบุคคลอื่น เข้าร่วมกิจกรรม	+1	+1	+0	2	0.67	ใช้ได้	
57	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสร้างเครือข่ายใน การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
58	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการขอรับการ สนับสนุนจากหน่วยงาน อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
59	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการขอรับการ สนับสนุนจากชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
60	ผู้บริหาร รู้จัก และมี ความเกี่ยวข้องกับบุคคล ที่มีอิทธิพลหรือบุคคล สำคัญภายในองค์การ ทางการศึกษาและนอก องค์การทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
61	ผู้บริหารให้การ ช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่ ไม่ใช่การปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การย้ายสถานศึกษา เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
62	ผู้บริหารมีความสนิท สนมกับผู้บริหาร สถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
63	ผู้บริหารมีความสนิท สนมกับผู้บังคับบัญชาที่ เหนือกว่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	





ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Law_All	S	10	4.5778	.67444	.21328	4.0953	5.0602	3.00	5.00
	M	70	4.6206	.50882	.06082	4.4993	4.7420	3.00	5.00
	L	118	4.4953	.55842	.05141	4.3935	4.5971	2.89	5.00
	XL	155	4.5814	.43179	.03468	4.5128	4.6499	2.78	5.00
	Total	353	4.5603	.49994	.02661	4.5079	4.6126	2.78	5.00
Award_All	S	10	4.2111	.54546	.17249	3.8209	4.6013	3.00	4.67
	M	70	4.3444	.44005	.05260	4.2395	4.4494	3.00	5.00
	L	118	4.3409	.64621	.05949	4.2231	4.4587	1.44	5.00
	XL	155	4.4100	.52355	.04205	4.3270	4.4931	2.44	5.00
	Total	353	4.3683	.55328	.02945	4.3104	4.4262	1.44	5.00
Compulsion_All	S	10	4.2889	.55481	.17545	3.8920	4.6858	3.00	5.00
	M	70	4.4238	.49049	.05862	4.3069	4.5408	3.00	5.00
	L	118	4.3635	.58914	.05423	4.2561	4.4709	2.67	5.00
	XL	155	4.4430	.52468	.04214	4.3598	4.5263	2.22	5.00
	Total	353	4.4082	.54083	.02879	4.3516	4.4649	2.22	5.00
Expertise_All	S	10	4.3222	.57485	.18178	3.9110	4.7334	3.00	5.00
	M	70	4.4571	.49349	.05898	4.3395	4.5748	3.00	5.00
	L	118	4.4096	.61147	.05629	4.2981	4.5211	2.22	5.00
	XL	155	4.5405	.45019	.03616	4.4691	4.6119	3.00	5.00
	Total	353	4.4740	.52267	.02782	4.4193	4.5287	2.22	5.00
Reference_All	S	10	4.3333	.56413	.17839	3.9298	4.7369	3.00	5.00
	M	70	4.4698	.48641	.05814	4.3539	4.5858	3.00	5.00
	L	118	4.4153	.64763	.05962	4.2972	4.5333	1.22	5.00
	XL	155	4.5670	.43370	.03484	4.4982	4.6358	3.00	5.00
	Total	353	4.4904	.53055	.02824	4.4349	4.5459	1.22	5.00
News_All	S	10	4.4333	.57723	.18254	4.0204	4.8463	3.00	5.00
	M	70	4.4762	.50375	.06021	4.3561	4.5963	3.00	5.00
	L	118	4.4463	.63122	.05811	4.3312	4.5614	2.00	5.00
	XL	155	4.5720	.47120	.03785	4.4973	4.6468	2.33	5.00
	Total	353	4.5071	.53970	.02873	4.4506	4.5636	2.00	5.00
Dependency_All	S	10	4.4667	.62152	.19654	4.0221	4.9113	3.00	5.00
	M	70	4.4937	.50321	.06015	4.3737	4.6136	3.00	5.00
	L	118	4.4228	.58655	.05400	4.3158	4.5297	2.56	5.00
	XL	155	4.5541	.45089	.03622	4.4826	4.6257	2.56	5.00
	Total	353	4.4958	.51587	.02746	4.4418	4.5498	2.56	5.00

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Law_All	Between Groups	.825	3	.275	1.102	.348
	Within Groups	87.154	349	.250		
	Total	87.980	352			
Award_All	Between Groups	.646	3	.215	.701	.552
	Within Groups	107.109	349	.307		
	Total	107.754	352			
Compulsion_All	Between Groups	.583	3	.194	.663	.575
	Within Groups	102.374	349	.293		
	Total	102.957	352			
Expertise_All	Between Groups	1.425	3	.475	1.750	.156
	Within Groups	94.735	349	.271		
	Total	96.160	352			
Reference_All	Between Groups	1.853	3	.618	2.217	.086
	Within Groups	97.229	349	.279		
	Total	99.082	352			

News_All	Between Groups	1.211	3	.404	1.390	.246
	Within Groups	101.318	349	.290		
	Total	102.529	352			
Dependency_All	Between Groups	1.165	3	.388	1.465	.224
	Within Groups	92.511	349	.265		
	Total	93.676	352			


Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) SchoolSize	(J) SchoolSize	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Law_All	S	M	-.04286	.16894	.800	-.3751	.2894
		L	.08249	.16459	.617	-.2412	.4062
		XL	-.00358	.16305	.982	-.3243	.3171
	M	S	.04286	.16894	.800	-.2894	.3751
		L	.12534	.07539	.097	-.0229	.2736
		XL	.03927	.07196	.586	-.1023	.1808
	L	S	-.08249	.16459	.617	-.4062	.2412
		M	-.12534	.07539	.097	-.2736	.0229
		XL	-.08607	.06105	.160	-.2061	.0340
	XL	S	.00358	.16305	.982	-.3171	.3243
		M	-.03927	.07196	.586	-.1808	.1023
		L	.08607	.06105	.160	-.0340	.2061
Award_All	S	M	-.13333	.18728	.477	-.5017	.2350
		L	-.12976	.18246	.477	-.4886	.2291
		XL	-.19892	.18075	.272	-.5544	.1566
	M	S	.13333	.18728	.477	-.2350	.5017
		L	.00358	.08358	.966	-.1608	.1680
		XL	-.06559	.07978	.412	-.2225	.0913
	L	S	.12976	.18246	.477	-.2291	.4886
		M	-.00358	.08358	.966	-.1680	.1608
		XL	-.06917	.06768	.307	-.2023	.0639
	XL	S	.19892	.18075	.272	-.1566	.5544
		M	.06559	.07978	.412	-.0913	.2225
		L	.06917	.06768	.307	-.0639	.2023
Compulsion_All	S	M	-.13492	.18310	.462	-.4950	.2252
		L	-.07458	.17838	.676	-.4254	.2763
		XL	-.15412	.17671	.384	-.5017	.1934
	M	S	.13492	.18310	.462	-.2252	.4950
		L	.06034	.08171	.461	-.1004	.2210
		XL	-.01920	.07799	.806	-.1726	.1342
	L	S	.07458	.17838	.676	-.2763	.4254
		M	-.06034	.08171	.461	-.2210	.1004
		XL	-.07955	.06617	.230	-.2097	.0506
	XL	S	.15412	.17671	.384	-.1934	.5017
		M	.01920	.07799	.806	-.1342	.1726
		L	.07955	.06617	.230	-.0506	.2097
Expertise_All	S	M	-.13492	.17613	.444	-.4813	.2115
		L	-.08738	.17160	.611	-.4249	.2501
		XL	-.21828	.16999	.200	-.5526	.1161
	M	S	.13492	.17613	.444	-.2115	.4813
		L	.04754	.07860	.546	-.1071	.2021
		XL	-.08336	.07503	.267	-.2309	.0642
	L	S	.08738	.17160	.611	-.2501	.4249
		M	-.04754	.07860	.546	-.2021	.1071

		XL		-.13090*	.06365	.040		-.2561		-.0057
	XL	S		.21828	.16999	.200		-.1161		.5526
		M		.08336	.07503	.267		-.0642		.2309
		L		.13090*	.06365	.040		.0057		.2561
Reference_All	S	M		-.13651	.17844	.445		-.4875		.2144
		L		-.08192	.17384	.638		-.4238		.2600
		XL		-.23369	.17221	.176		-.5724		.1050
	M	S		.13651	.17844	.445		-.2144		.4875
		L		.05459	.07963	.493		-.1020		.2112
		XL		-.09718	.07601	.202		-.2467		.0523
	L	S		.08192	.17384	.638		-.2600		.4238
		M		-.05459	.07963	.493		-.2112		.1020
		XL		-.15177*	.06449	.019		-.2786		-.0249
	XL	S		.23369	.17221	.176		-.1050		.5724
		M		.09718	.07601	.202		-.0523		.2467
		L		.15177*	.06449	.019		.0249		.2786
News_All	S	M		-.04286	.18215	.814		-.4011		.3154
		L		-.01299	.17746	.942		-.3620		.3360
		XL		-.13871	.17579	.431		-.4845		.2070
	M	S		.04286	.18215	.814		-.3154		.4011
		L		.02986	.08129	.714		-.1300		.1897
		XL		-.09585	.07759	.218		-.2485		.0568
	L	S		.01299	.17746	.942		-.3360		.3620
		M		-.02986	.08129	.714		-.1897		.1300
		XL		-.12572	.06583	.057		-.2552		.0038
	XL	S		.13871	.17579	.431		-.2070		.4845
		M		.09585	.07759	.218		-.0568		.2485
		L		.12572	.06583	.057		-.0038		.2552
Dependency_All	S	M		-.02698	.17405	.877		-.3693		.3153
		L		.04388	.16957	.796		-.2896		.3774
		XL		-.08746	.16798	.603		-.4178		.2429
	M	S		.02698	.17405	.877		-.3153		.3693
		L		.07086	.07767	.362		-.0819		.2236
		XL		-.06047	.07414	.415		-.2063		.0853
	L	S		-.04388	.16957	.796		-.3774		.2896
		M		-.07086	.07767	.362		-.2236		.0819
		XL		-.13133*	.06290	.038		-.2550		-.0076
	XL	S		.08746	.16798	.603		-.2429		.4178
		M		.06047	.07414	.415		-.0853		.2063
		L		.13133*	.06290	.038		.0076		.2550

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายโกไคย์ เกิดโกคา
วัน เดือน ปี เกิด	13 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
ที่อยู่ปัจจุบัน	47/2 ม.2 ต.ชั้นเงิน อ.หลังสวน จ.ชุมพร 86110
ประวัติการศึกษา	ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ครุศาสตร์เกษตร) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2559
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนละแมวิทยา จังหวัดชุมพร

