

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3



นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**The Relationships between the School Administrator's Exercise of Power
and the Effectiveness of Schools under Kanchanaburi Primary
Education Service Area Office 3**

Miss Kaenjai Sivilai



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

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ชื่อและนามสกุล นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจ็มทอง ศิริแสงเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจ็มทอง ศิริแสงเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนางค์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3

ผู้ศึกษา นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย **รหัสนักศึกษา** 2562300174 **ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 66 แห่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ข้าราชการครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยง .98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพลังอำนาจที่มีการใช้มากกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจอ้างอิง และ พลังอำนาจที่มีการใช้น้อยกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจการบังคับ (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประสิทธิผลมากกว่าด้านอื่น คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และด้านที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ การใช้พลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Independent Study title: The Relationships between the School Administrator's Exercise of Power and the Effectiveness of Schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3

Author: Miss Kaenjai Sivilai; **ID:** 2562300174;

Degree: Master of Education (Education Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisanglert, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the empowerment of school administrators under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3; (2) the effectiveness of schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3; and (3) the relationships between the school administrators' empowerment and the effectiveness of schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3.

The research sample comprised 66 schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3, obtained by simple random sampling; the informants were teachers. The employed research instrument was a rating scale questionnaire developed by the researcher, with .98 reliability coefficient. Statistics for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Research findings were as follows: (1) the overall and by-aspect levels of empowerment exercised by school administrators were at the high level; the referent power was the most frequently used, while the coercive power was the least frequently used; (2) the schools' overall and by-aspect levels of effectiveness were at the high level; the ability to adapt to environmental conditions that internally and externally affect the schools was their most effective aspect; while the students' enthusiasm for and love of reading and searching for knowledge on their own was the least effective aspect of the schools; and (3) there were very highly positive relationships, which were significant at the .01 level, between the school administrators' empowerment and the effectiveness of schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3.

Keywords: Empowerment, School administrator, School effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษา แขนงบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ ที่ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ติดตามการทำวิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์แขนง บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการหาค่าสถิติและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในเนื้อหาของงานวิจัย และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ กรรมการในการสอบ ที่ให้คำแนะนำปรับปรุงงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นายมาโนช พุฒตติภุ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านกวยแหยม นายอรรถ ร่มสุข ผู้บริหารโรงเรียนบ้านบึงดี นายเจนวิทย์ จงใจ ผู้บริหารโรงเรียนสามัคคีธรรมานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตรวจเครื่องมือสำหรับการวิจัยพร้อมกับให้คำแนะนำ ทำให้ได้เครื่องมือสำหรับการวิจัยที่มีความสมบูรณ์และขอขอบพระคุณข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายจิรัฐติ หัวเจริญ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านหาดจิว และคณะครูโรงเรียนบ้านหาดจิวทุกท่านตลอดจน บิดา มารดา ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจที่ดีตลอดมา และผู้วิจัยขอขอบความสำเร็จนี้แก่คณะครูผู้ที่ต้องการจะศึกษาหาความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ในลำดับต่อไป

แก่นใจ ศรีวิลัย

ตุลาคม 2558

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3

ผู้ศึกษา นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย **รหัสนักศึกษา** 2562300174 **ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 66 แห่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ข้าราชการครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยง .98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพลังอำนาจที่มีการใช้มากกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจอ้างอิง และ พลังอำนาจที่มีการใช้น้อยกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจการบังคับ (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประสิทธิผลมากกว่าด้านอื่น คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และด้านที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากาญจนบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ การใช้พลังอำนาจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Independent Study title: The Relationships between the School Administrator's Exercise of Power and the Effectiveness of Schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3

Author: Miss Kaenjai Sivilai; **ID:** 2562300174;

Degree: Master of Education (Education Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisanglert, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the empowerment of school administrators under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3; (2) the effectiveness of schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3; and (3) the relationships between the school administrators' empowerment and the effectiveness of schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3.

The research sample comprised 66 schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3, obtained by simple random sampling; the informants were teachers. The employed research instrument was a rating scale questionnaire developed by the researcher, with .98 reliability coefficient. Statistics for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Research findings were as follows: (1) the overall and by-aspect levels of empowerment exercised by school administrators were at the high level; the referent power was the most frequently used, while the coercive power was the least frequently used; (2) the schools' overall and by-aspect levels of effectiveness were at the high level; the ability to adapt to environmental conditions that internally and externally affect the schools was their most effective aspect; while the students' enthusiasm for and love of reading and searching for knowledge on their own was the least effective aspect of the schools; and (3) there were very highly positive relationships, which were significant at the .01 level, between the school administrators' empowerment and the effectiveness of schools under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3.

Keywords: Empowerment, School administrator, School effectiveness

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

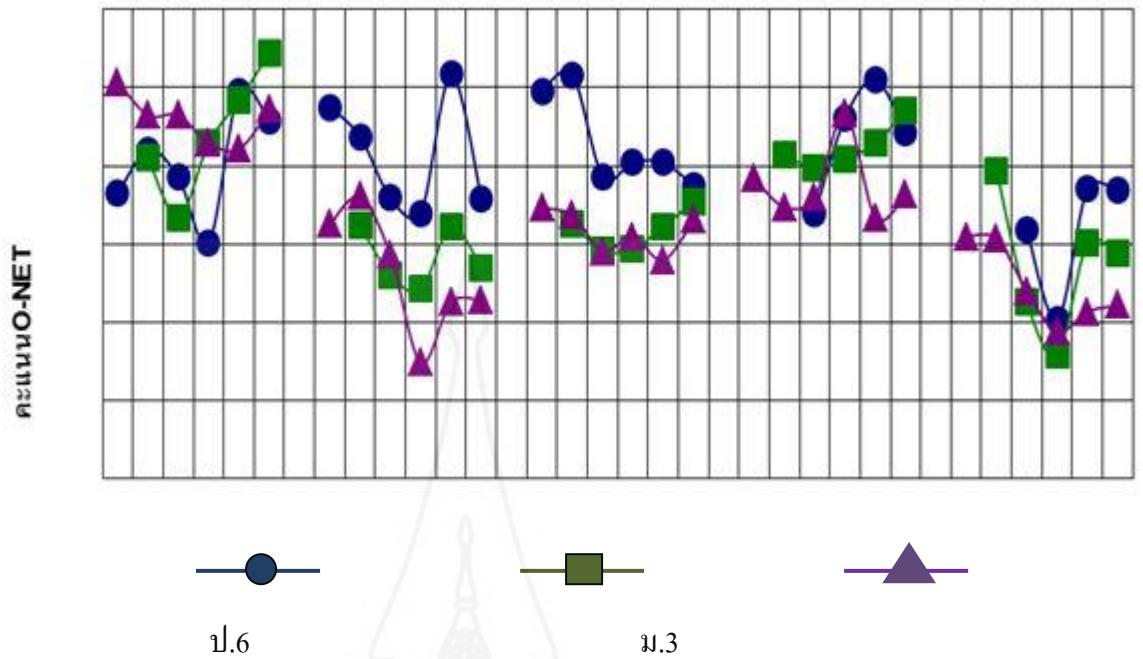
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 นั้น ได้เสนอแนวคิดและให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ โดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : 15-18) ในการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการปัจจัยด้านต่างๆ ให้มีการพัฒนาทั้งระบบนั้น สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, น.7) โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นตัวกลางทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ และเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นบุคคลที่มีพลังอำนาจสามารถสั่งการหรือทำให้บุคคลอื่นทำตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการได้

พลังอำนาจคือการที่บุคคลมีความสามารถชักจูงหรือมีอิทธิพลในการทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ แนวทางการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการควบคุมและเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางได้ 7 รูปแบบ โดยเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อันได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (French and Raven, 1968) พลังอำนาจข่าวสาร ข้อมูล (Raven and Gruglanski, 1975) และ พลังอำนาจพึงพา (Hersey and Blanchard, 1985) การใช้พลังอำนาจต่างๆ มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีของพลังอำนาจ คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นแรงจูงใจ กระตุ้นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดร่วมกันอย่างเต็มใจ ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนา

สถานศึกษาและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้พลังอำนาจไม่เหมาะสมกับบุคคลหรือไม่ถูกสถานการณ์อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจผิด หมดศรัทธา เกิดการต่อต้าน ไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอซึ่งจะส่งผลเสียต่อคุณภาพสถานศึกษาในลำดับต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้ใช้พลังอำนาจเหล่านี้ จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ที่ดี เพื่อที่จะเลือกใช้พลังอำนาจให้ถูกสถานการณ์ เพื่อก่อให้เกิดผลดีที่มากกว่าผลเสียแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

ประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันจนทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยมีหลายปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความสำเร็จนั้น อัน ได้แก่ ความใฝ่รู้ รักรการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกของผู้บริหารและครู (Hoy and Ferguson, 1985) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวกลางที่สำคัญในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลโดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดคุณภาพสถานศึกษา ดังที่ กษมาพร ทองเอื้อ (2555, น. 18) ได้สรุปการวัดและประเมินผลสถานศึกษาไว้ว่า การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาจะพิจารณาที่เป้าหมายของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยกระบวนการ และปัจจัยผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของครู บุคลากรในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

อย่างไรก็ดีผลจากการทดสอบระดับชาติของผู้เรียน (O-NET) ในปี พ.ศ.2554-2555 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้น แต่ระดับคะแนนทุกระดับชั้นและทุกวิชา ยกเว้นระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย ยังไม่ถึงร้อยละ 50 นอกจากนี้ ผลคะแนนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2555 ยังลดลงทุกวิชา (แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น. 4) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กราฟเส้นแสดงคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 - 2555

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แผนปฏิบัติการ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ* (น. 4) โดย สืบค้น
จาก http://plan.korat3.go.th/webdownload/file_upload/1409196089.pdf.

ในการปฏิบัติงานปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ผลจากการ
ทดสอบระดับชาติของผู้เรียน (O-NET) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2555 ลดลงจากปีการศึกษา 2554 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดัง
แสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียน (O-NET)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2554	ปีการศึกษา 2555	ผลต่าง
ภาษาไทย	46.20	41.50	-4.70
คณิตศาสตร์	46.19	30.47	-15.17
วิทยาศาสตร์	36.17	34.26	-1.91
สังคมศึกษา	45.82	39.65	-6.17
ภาษาอังกฤษ	32.01	28.75	-3.26

ที่มา : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3* (น. 11) โดย กลุ่มงานวัด และประเมินผลการศึกษา. กาญจนบุรี.

จากผลการทดสอบระดับชาติและผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เห็นได้ว่าคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษา ที่ประสิทธิผลไม่ดีอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้พลังอำนาจทั้ง 7 ด้าน ไม่เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อันได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล พลังอำนาจพึ่งพา หากผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจทั้ง 7 ด้านที่เหมาะสมคุณภาพผู้เรียนอาจอยู่ในระดับที่ดี และหากสถานศึกษามีการจัดการศึกษาที่ดีมีระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ก็น่าจะสามารถส่งผลทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ดังที่ ฮอร์โมนีส (Hormones, 1974, อ้างถึงใน ทิพวรรณ แสงทับทิม, 2547) ได้กล่าวว่า อำนาจมีความสำคัญต่อองค์กรและการใช้พลังอำนาจอาจก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย แต่ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องใช้พลังอำนาจหน้าที่ อิทธิพลและกุศโลบาย เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และช่วยให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนัก ถึงความเข้าใจและบริหารในเรื่องพลังอำนาจให้ดีทั้งนี้ เพราะการใช้พลังอำนาจผิดๆ ใช้ฟุ่มเฟือย หรือละเว้นการใช้พลังอำนาจในบางจุด จะทำให้เกิดผลเสีย ทำให้เกิดความขัดแย้งและข้อบาดหมาง สร้างความระส่ำระสายในหน่วยงานได้

สภาพการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่าที่พบในปัจจุบันยังมีน้อยและข้อค้นพบก็มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในการบริหารงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความต้องการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทาง คือการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

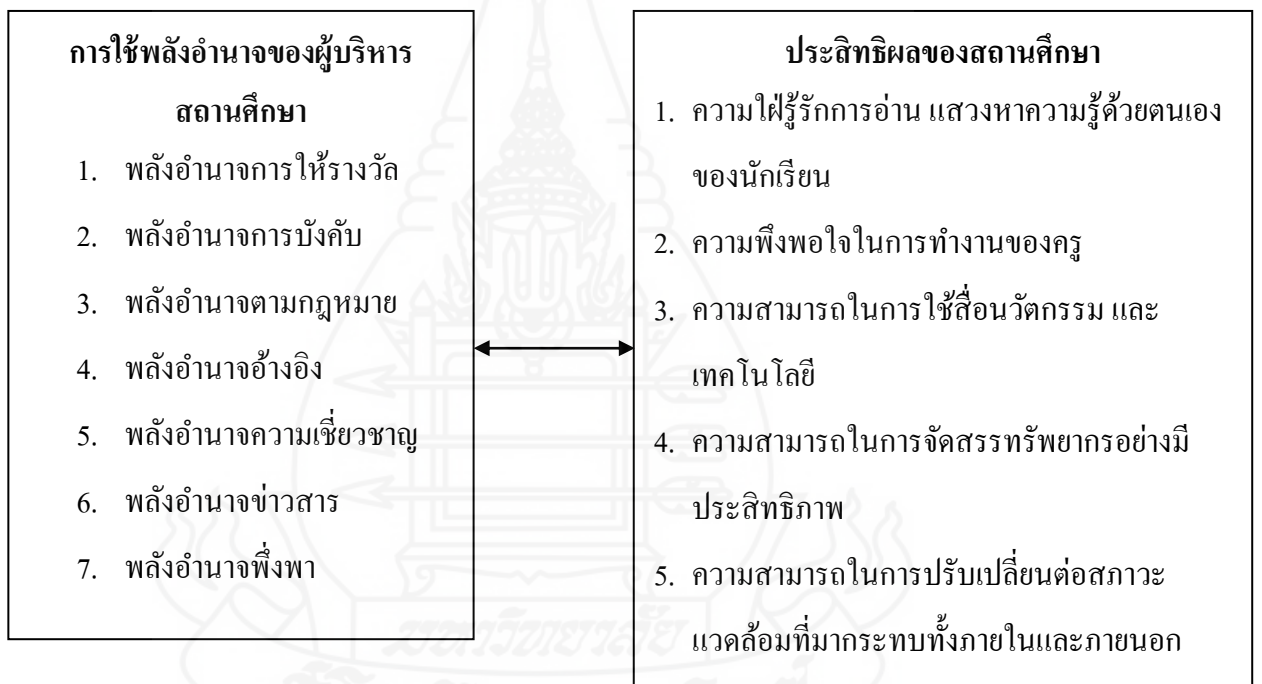
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยกำหนดกรอบแนวคิดทางทฤษฎีดังนี้

3.1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดการใช้พลังอำนาจของ เฟรนช์และราเวน (French and Raven) 5 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ร่วมกับพลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ของ ราเวนและกรุกแลนสกี (Raven & Gruglanski, 1975) และพลังอำนาจพึ่งพา ของ เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1985) ตามที่อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540, น. 17-19) รวมทั้งสิ้น 7 ด้าน

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985, อ้างถึงใน ยุคตน์นั้ หวานน้ำ, 2555, น. 5) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 ความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปรหลัก คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

5.1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 ด้านคือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึ่งพา

5.1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา วัดจาก 5 องค์ประกอบคือ 1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาจากข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาในช่วง เดือนเมษายน พ.ศ. 2558 - เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำต่างๆที่ได้นำมาศึกษา ดังนี้

6.1 พลังอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 สามารถชักจูง หรือมีอิทธิพล ในการทำให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ

6.2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้

6.2.1 พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้สิ่งตอบแทนต่อข้าราชการครูภายในสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความดีความชอบ นำมาซึ่งผลประโยชน์แก่บุคลากรทางบวกแก่สถานศึกษา โดยการตอบแทนด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

6.2.2 พลังอำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บังคับ บัญชา ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเกรงกลัว ขอมปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมาย หรือตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา เช่นการบกพร่องในหน้าที่ การตำหนิว่ากล่าว หรือการไล่ออกจากงาน

6.2.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา ขอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากขอมรับว่าผู้บริหารมีความชอบธรรม ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติหรือกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน สามารถมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

6.2.4 พลังอำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูให้การขอมรับนับถือ เลื่อมใสศรัทธา ชื่นชมในคุณงามความดีเป็นที่ยกย่องจากสังคม ทำให้ครูมีความปรารถนาเลียนแบบพฤติกรรมหรือทำตามแบบอย่าง

6.2.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

6.2.6 พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล (information power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูปฏิบัติตาม

6.2.7 พลังอำนาจพึ่งพา (connection power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นปฏิบัติตามเนื่องจากต้องการได้รับความพึงพอใจเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากพลังอำนาจพึ่งพาในอนาคต

6.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามแผนหรือคุณภาพงาน ที่สถานศึกษากำหนดไว้ 5 ด้านดังนี้

6.3.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นสนใจ

แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนต้องการรู้ เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

6.3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกลึกซึ้งภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายในสถานศึกษา ที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัย เหมาะสมกับเนื้อหาของการเรียน โดยทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

6.3.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู เป็นพฤติกรรมของข้าราชการครูที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในการทำงานเอกสารต่างๆ ในการทำงาน ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอนของโปรแกรมต่างๆ ในการจัดทำแผนการเรียนรู้อ และใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ พร้อมทั้งสามารถส่งเสริมให้นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาความรู้ได้

6.3.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวางแผนการใช้งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า สามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ข้าราชการครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เกิดประโยชน์สูงสุด

6.3.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูในสถานศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ที่เกิดขึ้น

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

6.5 ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่ทำหน้าที่สอนระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

6.6 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ประโยชน์ด้านวิชาการ ทำให้ได้ค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับระดับการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

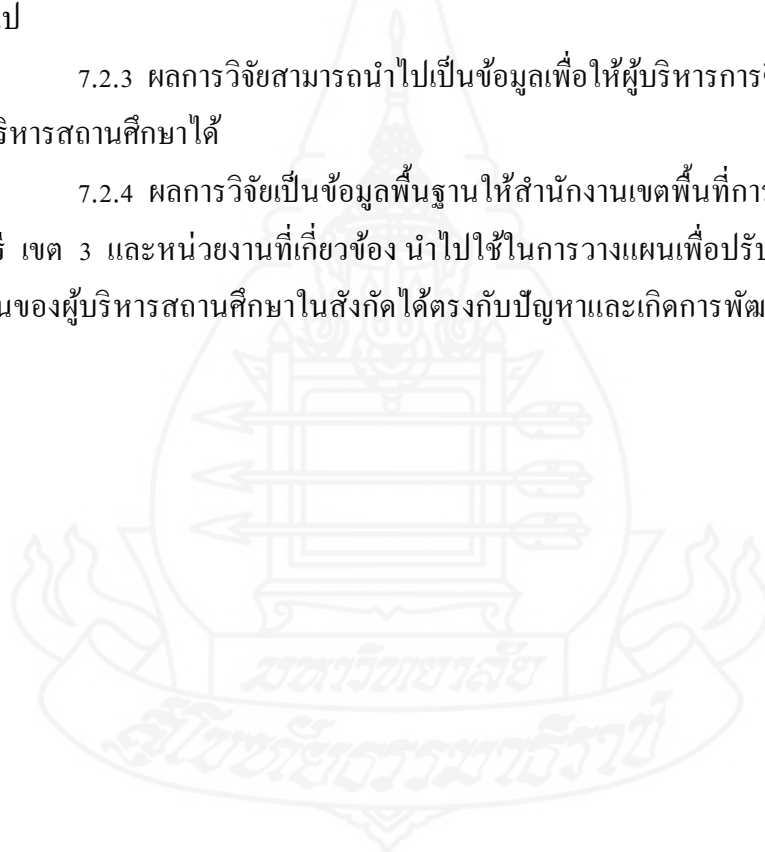
7.2 ประโยชน์ด้านการประยุกต์ใช้

7.2.1 เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงตนเองและพัฒนาการใช้พลังงานในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้เป็นแนวทางในการใช้พลังงานของผู้บริหารเพื่อบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

7.2.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

7.2.4 ผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้ตรงกับปัญหาและเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับพลังอำนาจ
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของพลังอำนาจ
 - 1.2 แหล่งที่มาของพลังอำนาจ
 - 1.3 แนวทางการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
 - 1.4 ผลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2 หลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 3.3 ทิศทางการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3
 - 3.4 การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับพลังอำนาจ

1.1 ความหมายและความสำคัญของพลังอำนาจ

คำว่า “พลังอำนาจ” (Power) ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยามไว้ใกล้เคียงกันดังต่อไปนี้

นอร์ด (Nord, 1978 อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552, น. 27) ได้ให้คำนิยามของพลังอำนาจว่า คือความสามารถในการใช้อิทธิพลให้มีการใช้พลังอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่างซึ่งอาจจะขัดเป้าหมายอื่น ๆ การใช้อำนาจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเป้าหมายทั้งหลายมีการขัดแย้งซึ่งกันและกันหรืออย่างน้อยที่สุดก็มีการขัดแย้งกันเพียงบางส่วน

คอตเตอร์ (Kotter, 1979 อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555, น.186) กล่าวถึงความหมายของอำนาจว่าเป็นศักยภาพของบุคคลในการทำให้บุคคลอื่นกระทำตามความต้องการของตนเอง หรือเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะและความคิด

คเนเซวิช (Knezevich, 1984 อ้างถึงใน นงนารถ โഴ๊ะมณี, 2551, น. 13) ให้แนวคิดที่ว่า พลังอำนาจหมายถึง การเป็นเจ้าของหรือการครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกาย บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทางจิตวิทยาซึ่งบุคคลอื่นยากที่จะมี อยากรได้ ดังนั้นบุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากรจึงเป็นผู้มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ เหล่านั้น

รอบบิน (Robbins, 1989, p. 339) ให้ความหมายของพลังอำนาจว่าเป็นความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น และทำให้บุคคลนั้นกระทำตามความต้องการของตนเอง

ลูธันส์ (Luthans, 1992, p. 447) ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า พลังอำนาจหมายถึง ความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ

ยุกต์ (Yukl, 1998, p. 18) ได้ให้คำนิยามของคำว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถที่ของบุคคลหนึ่ง ที่สามารถชักจูงบุคคลอื่นให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554. น. 13-15) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความหมายของพลังอำนาจไว้ดังต่อไปนี้

1. แกรี จอห์น (Gary Johns) กล่าวว่าอำนาจ คือความสามารถในอันที่จะใช้อิทธิพลต่อคนอื่นซึ่งเป็นผู้อยู่ในฐานะไม่อิสระ ซึ่ง แกรี จอห์น มีมุมมองเกี่ยวกับอำนาจว่า

1.1 อำนาจคือการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น

1.2 อำนาจเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย

1.3 อำนาจมีลักษณะของการเคลื่อนที่ได้ (flow) กล่าวคือ อำนาจจะเคลื่อนไปตามเส้นทางแห่งสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย เช่น คำสั่งออกจากผู้อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไปยังผู้อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

1.4 อำนาจเป็นแนวความคิดที่กว้างเป็นแนวคิดที่อธิบายการมีอิทธิพลของทั้งระดับบุคคล องค์กรและสังคมและแนวคิดนี้ค่อนข้างจะฉ้อฉล (elusive)

2. เอส ลูคส์ (S. Lukes) ให้ความหมายของอำนาจว่าเป็นความสามารถที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และการกระทำเช่นนี้จะต้องมีผลตามมา นั่นคือ ถ้าอยู่ใต้อำนาจไม่ปฏิบัติตามแล้วย่อมได้รับการลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. โรเบิร์ต เอ ดาลห์ (Robert A. Dahl) นิยามความหมายของอำนาจว่าเป็นความสามารถที่บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลหนึ่งทำตามที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งตามปกติบุคคลนั้นจะไม่ทำ

4. แดเนียล เบลล์ (Daniel Bell) ให้ความหมายของพลังอำนาจไว้ว่าเป็นความสามารถในการออกคำสั่ง (command) โดยคำสั่งนี้จะมีกำลัง (force) เป็นแรงหนุนหลัง (backup) อยู่

5. จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ กล่าวพลังอำนาจ คือความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่นหรือความสามารถในการป้องกันไม่ให้ผู้อื่นมาอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน

6. พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว กล่าวว่า พลังอำนาจเป็นสรรรภาพหรือความสามารถ (Capacity) ในอันที่จะผลักดันให้คนอื่นกระทำตามที่ตนปรารถนา ซึ่งบางคนเรียกสรรรภาพนี้ว่า อิทธิพล (influence) พลังอำนาจในตัวของมันเองมีฐานะเป็นศักยภาพ (potential) ไม่ใช่ปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์

เฟรนช์ และราเวน (French and Raven, อ้างถึงใน สมัคร ฉัตรรัตนาวารี, 2554, น. 23) กล่าวว่า อำนาจ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่สเนคดี ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ตนต้องการ

จากความหมายของพลังอำนาจที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่าพลังอำนาจหมายถึงการที่บุคคลมีความสามารถชักจูงหรือมีอิทธิพลในการทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ

สำหรับความสำคัญของพลังอำนาจนั้น ไบเออร์สเตท (Bierstedt, 1950 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เชื้อดี, 2552, น. 27) กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มการรวมกันเป็น

กลุ่มเป็นประการแรกเพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่ม และทำให้บรรลุปรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์กรและไม่มีความเป็นระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อรุณ รัชธรรมที่กล่าวไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการดำรงอยู่ขององค์กร มิใช่ระบบการสื่อสารที่ดีเลิศหรือหลักมนุษยสัมพันธ์หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก แต่เป็นอำนาจ ดังนั้น อำนาจจึงเปรียบเสมือนตัวยึดเหนี่ยวโครงสร้างและกิจกรรมขององค์กรเข้าด้วยกันเป็นตัวหลักในการผลักดันให้กลไกต่างๆภายในองค์กรทำงานไปตามปกติในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

นอกจากอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว อำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรในระดับต่างๆ ก็มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหน้าที่ของนักบริหาร คือ การคิดค้นริเริ่ม วางแผน จัดตั้งองค์กร การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตาม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจควบคู่ไปกับการควบคุมเพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หากผู้บริหารมีอำนาจเพียงพอก็จะทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานกัน เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารขาดอำนาจหรือไม่เพียงพอจะทำให้ผู้บริหาร ไม่มีอิทธิพลที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ อันจะนำมาซึ่งความสับสนและความขัดแย้งในองค์กร บุคคลโดยทั่วไปอาจมีอำนาจหรืออำนาจหน้าที่ ที่เพียงพออย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นบริหารองค์กร นั้น จะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่และอำนาจส่วนบุคคล เพราะอำนาจเป็นพลังซ่อนเร้นที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แหล่งที่มาของพลังอำนาจ

ออรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, น. 190-194) กล่าวว่าพลังอำนาจมีความสำคัญต่อมนุษย์ในการดำรงชีวิตในสังคม การที่มนุษย์ได้พลังอำนาจต้องมาจากแหล่งต่างๆ เช่น พลังอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ การเป็นศูนย์กลางของพลังอำนาจ การควบคุมรางวัลและการลงโทษ ฯลฯ นอกจากนั้น ออรอนงค์ สวัสดิ์บุรี ยังระบุว่าพลังอำนาจได้มาจากลักษณะเฉพาะของบุคคลจากการเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญขององค์กร และจากความสัมพันธ์ที่กระหว่างบุคคล ดังรายละเอียดดังนี้

1. แหล่งที่มาของพลังอำนาจ (position power) มีงานวิจัยระบุว่าผู้ชายระดับของพลังอำนาจตามทฤษฎี (Legitimate power) มากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงมีพลังอำนาจจากความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Expert power) และพลังอำนาจอ้างอิง (Referent power) มากกว่าผู้ชาย พลังอำนาจที่ได้รับมาจาก 4 แหล่งที่มา ดังนี้

1.1 พลังอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ (Authority) ในองค์กรตำแหน่งหน้าที่ของผู้จัดการและกรรมการผู้จัดการเปรียบเทียบกับเสมือนพลังอำนาจแต่ได้รับการยอมรับหรือไม่ นั่นขึ้นอยู่กับความรู้และความเชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลนั้น

1.2 พลังอำนาจจากการเป็นศูนย์กลางของพลังอำนาจ (Centrality) เช่น ในบริษัท E - Commerce ผู้อำนวยการการตลาดมีพลังอำนาจเหนือกว่าผู้ออกแบบเว็บ หรือผู้ดูแลเว็บ (Web master)

1.3 พลังอำนาจจากการควบคุมรางวัลและการลงโทษ (Control of rewards and punishments) ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานเป็นบุคคลที่มีอำนาจมากในองค์กรนั้น

2. พลังอำนาจส่วนบุคคล (Personal power) มาจากความรู้หรือลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นดังนี้

2.1 ความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Expertise) บุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและประสบการณ์อาจใช้ความสามารถของเขาเป็นแหล่งที่มาของพลังอำนาจเหนือบุคคลอื่นได้ เช่น อาชีพ นายแพทย์ วิศวกร สถาปนิก เกษตรกร ฯลฯ

2.2เสน่ห์ที่ดึงดูดใจ (Charisma) ของหัวหน้าทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันเส้นตายที่กำหนดไว้ หรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมการเลียนแบบ เช่น รูปร่างหน้าตาที่ดึงดูดใจ การแต่งกายที่สุภาพ เรียบร้อย การพูดจาที่ไพเราะ ฯลฯ

2.3 การลงโทษ (Coercion) ของผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความกลัวต่อพลังอำนาจในการลงโทษ อาจทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร โดยเฉพาะการเกิดแรงผลักดันและความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน

3. พลังอำนาจที่ได้มาจากข้อมูล (Resource – based and in-formation-based power) เงินตรา วัตถุดิบ ข่าวสาร ข้อมูลที่สำคัญสามารถทำให้ผู้บังคับบัญชามีพลังอำนาจได้ เช่น บุคคลที่กำหนดเงินงบประมาณ (Budget) จะเป็นบุคคลที่มีพลังอำนาจมากในองค์กรนั้นเนื่องจากเป็นบุคคลที่จัดสรรงบประมาณมากหรือน้อยให้แก่ส่วนต่างๆ ส่วนข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญขององค์กรจะทำให้บุคคลที่เป็นศูนย์กลางของข้อมูลมีพลังอำนาจเนื่องจากเป็นบุคคลที่ทราบข้อมูลที่สำคัญก่อนบุคคลอื่น เป็นต้น

4. ความเกี่ยวพัน (Linkages) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถได้รับพลังอำนาจโดยการติดต่อกับบุคคลอื่น โดยการสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นแบบแผน (Informal networks) การสร้างสัมพันธมิตร (Foster alliance) และการสร้างพันธมิตรการค้า (Trade relations) ทั้งนี้เครือข่ายที่ไม่

เป็นแบบแผน (Informal networks) เป็นการสร้างเครือข่ายโดยการที่ผู้บังคับบัญชาพบปะผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรนั้นอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2554, น. 13-17) กล่าวว่าหลักการพิจารณาพลังอำนาจจากแหล่งที่มาการพิจารณาพลังอำนาจหรือประเภทที่มาจากแหล่งพลังอำนาจนี้หมายถึงการดูว่าพลังอำนาจเกิดจากแหล่งใดซึ่งมีดังนี้

1. พลังอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล (Reward power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความสามารถในอันที่จะให้รางวัลแก่บุคคลอื่นได้ บุคคลนั้นถือว่ามีพลังอำนาจซึ่งเป็นพลังอำนาจแบบให้รางวัลเป็นลักษณะของพลังอำนาจแบบพระคุณ ผู้มีอำนาจแบบนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมสิ่งที่มีค่าหรือทรัพยากรในองค์กรในระดับที่นำเอาสิ่งที่มีคุณค่านั้นมาแจกเป็นรางวัลแก่คนอื่นได้

2. พลังอำนาจที่เกิดจากการใช้กำลังบังคับ (Coercive power) พลังอำนาจแบบนี้เกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถใช้กำลัง (force) บังคับให้คนอื่นทำตามความต้องการของตน ได้การใช้กำลังดังกล่าวนี้อาจเป็นพลังกาย เช่นการชกต่อย ตีทำร้าย ใช้กำลังเป็นต้น การใช้อาวุธ เช่น ปืน เป็นต้น การบังคับ เช่น กักขัง จอจำ เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดความเจ็บปวด ทุกข์ ทรมานจิตใจ หรือทำร้ายจิตใจ ตลอดจนอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

3. พลังอำนาจหน้าที่ (Authority) พลังอำนาจประเภทนี้เกิดจากการมีกฎหมายรองรับ แหล่งที่มาของพลังอำนาจรัฐกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ

4. พลังอำนาจชอบธรรม (Legitimate power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความเชื่อ อุดมการณ์ ประเพณี วัฒนธรรม

5. พลังอำนาจการอ้างอิง (Reference power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพ เสน่ห์ แรงดึงดูดใจ เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้มีพลังอำนาจกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

6. พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความ เป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้หรือทรงคุณวุฒิหรือทักษะ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรได้รับการยอมรับ ให้เป็นผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2540, น. 14-18) กล่าวว่า การรู้จักแบบของพลังอำนาจ (Sources of power) และฐานของพลังอำนาจ (bases of power) จะช่วยทำให้ผู้บริหารรู้จักและเข้าใจ ที่มาของพลังอำนาจที่จะใช้ในการเป็นผู้นำ แบบแหล่ง และฐานของพลังอำนาจที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. แบบของพลังอำนาจตามแนวคิดของเวเบอร์

เวเบอร์ (Weber, 1947) ได้แบ่งพลังอำนาจออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1.1 พลังอำนาจด้วยความเสนาหา (Charismatic Authority) พลังอำนาจนี้เป็นเฉพาะตัวของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับ อยากที่จะยกย่องนับถือและปรารถนาที่จะเอาเป็นตัวอย่างมีลักษณะพิเศษที่ทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ง่าย เช่น นักเรียนเชื่อฟังครูเพราะเป็นบุคคลที่น่าเคารพ

1.2 พลังอำนาจที่ยอมรับกันมาเป็นประเพณี (Traditional Authority) พลังอำนาจชนิดนี้เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการได้ดำรงตำแหน่ง และคนอื่นๆ ในอดีตได้ยอมรับในพลังอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้นเมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งจึงกลายเป็นคนมีพลังอำนาจตามประเพณี เช่น นักเรียนยอมรับหรือกลัวผู้อำนวยการ เพราะพ่อหรือพี่เคยยอมรับเชื่อฟังและกลัวผู้อำนวยการมาก่อน

1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legal Authority) พลังอำนาจชนิดนี้เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ร่องรับ การที่ผู้อื่นยอมรับในพลังอำนาจตามกฎหมายมิได้เกิดจากบุคลิกของผู้บริหารหรือตำแหน่งของผู้บริหาร แต่เกิดจากการมีกฎหมาย กฎระเบียบ ระบุพลังอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารไว้ซึ่งมีผลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้นๆ พลังอำนาจชนิดนี้ผูกติดกับตำแหน่ง เมื่อมีตำแหน่งก็มีพลังอำนาจ นักเรียนเชื่อฟังผู้อำนวยการ โรงเรียน เพราะมีกฎระเบียบที่บ่งบอกว่าผู้อำนวยการ โรงเรียนมีพลังอำนาจอะไรบ้าง อำนาจชนิดนี้เป็นพลังอำนาจตามระบบราชการ

2. แบบของพลังอำนาจตามแนวคิดของพีบอดี

พีบอดี (Peabody, 1962) ได้แบ่งพลังอำนาจออกเป็น 2 ครั้ง

พลังอำนาจตามแบบแผน (Functional Authority) พลังอำนาจชนิดนี้เป็นพลังอำนาจตามกฎหมายของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เมื่อบุคคลมีตำแหน่งดำรงบริหารในองค์กรก็จะมีพลังอำนาจหน้าที่เพราะจะมีกฎ ระเบียบ ระบุว่าตำแหน่งนั้นมีพลังอำนาจอะไรบ้างเมื่อการดำรงตำแหน่งสิ้นสุดลงหรือออกจากตำแหน่ง พลังอำนาจตามแบบแผนก็จะหมดลง ในองค์กรนั้นผู้บริหารมีสิทธิที่จะบังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม แต่ละตำแหน่งจะมีพลังอำนาจไม่เท่ากัน ตำแหน่งสูงก็มีพลังอำนาจมาก

1) พลังอำนาจตามหน้าที่ (Functional Authority) พลังอำนาจชนิดนี้เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ของบุคคล การที่บุคคลสามารถชี้นำทิศทางของกลุ่ม ช่วยให้อุปสรรคบรรลุวัตถุประสงค์ หรือทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งก็จะมีพลังอำนาจตามหน้าที่ บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญก็มีพลังอำนาจตามหน้าที่ ดังนั้นบุคคลที่มีพลังอำนาจตามแบบแผนจึงไม่จำเป็นต้องมีพลังอำนาจตามหน้าที่ก็ได้

2) แบบของพลังอำนาจตามแนวคิดของบลอ และสกอต

บลาวและสกอต (Blau and Scott, 1962) ได้แบ่งพลังอำนาจเป็น 2 อย่างคือ

1. พลังอำนาจตามแบบแผน (Formal Authority)

1) พลังอำนาจไม่ตามแบบแผน (Informal Authority) โดยที่พลังอำนาจไม่ตามแบบแผนเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลและคุณลักษณะของบุคคล บุคคลไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งบริหาร แต่หากเขาสามารถสร้างแนวทาง กฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม เขาก็มีพลังอำนาจไม่ตามแบบแผน

2) ฐานของพลังอำนาจตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวน

เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968) ได้แบ่งฐานของพลังอำนาจ (Bases of power) หรือแหล่งที่มาของพลังอำนาจเป็น 5 ประการ คือ

1. พลังอำนาจจากการให้รางวัล (Reward power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารสามารถให้คุณ ให้รางวัล ให้ประโยชน์ ให้ตำแหน่ง ให้ 2 ชั้น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเมื่อผู้นั้นแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

2. พลังอำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) เป็นพลังอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัว การบีบบังคับ ข่มขู่ หรือลงโทษในเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นพลังอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งบริหาร เป็นพลังอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่ง ผู้บริหารมีความชอบธรรมที่จะใช้พลังอำนาจจากตำแหน่งที่ตนครองอยู่

4. พลังอำนาจจากการอ้างอิง (Referent power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้อื่นมีความนิยมชมชอบผู้บริหาร หรือมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจจากการอ้างอิงจะเป็นบุคคลที่น่ายอมรับ ยกย่อง และน่าที่จะเอาเป็นแบบอย่าง ที่มาของพลังอำนาจจากการอ้างอิง เกิดจากการที่บุคลิกภาพพิเศษและลักษณะที่ผู้อื่นอยากเอาเป็นแบบอย่าง ครุคนใหม่อาจเลียนแบบพฤติกรรมของผู้บริหารที่เขาชื่นชอบ ไม่เพียงแต่บุคคลจะมีพลังอำนาจจากการอ้างอิงเท่านั้น กลุ่มของบุคคลก็มีพลังอำนาจจากการอ้างอิงด้วย พลังอำนาจจากการอ้างอิงไม่จำเป็นต้องเกิดจากการมีตำแหน่งบริหาร

5. พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) พลังอำนาจชนิดนี้เกิดจากการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือการมีข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญเกิดจากคุณลักษณะของบุคคลซึ่งบุคคลนั้นไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งบริหาร

หากพิจารณาแล้วจะพบว่าฐานพลังอำนาจทั้งห้ามีที่มาที่แท้จริง อยู่ 2 ทาง คือ

1) พลังอำนาจจากองค์การ (Organizational power) เป็นพลังอำนาจที่ติดมากับตำแหน่งในองค์การ เป็นพลังอำนาจเฉพาะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ผู้บริหารใช้พลังอำนาจนี้ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งต่างๆ จึงเห็นได้ว่าพลังอำนาจจากการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ และพลังอำนาจตามกฎหมาย มักเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ

2) พลังอำนาจจากบุคคล (Personal power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้หรือสร้างขึ้นมาจากบุคคล อาจมีพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น บารมี เสน่ห์ การยกย่อง ชมเชย การยอมรับเอาเป็นแบบอย่าง เป็นต้น หรืออาจมีพื้นฐานทางกายภาพ เช่น สายเลือด ตระกูลรูปร่าง ท่าทาง เป็นต้น หรืออาจมีพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคล จึงเห็นได้ว่าพลังอำนาจจากการอ้างอิงและพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญมักเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล

แบบพลังอำนาจตามแนวคิดของเอทไซโอนิ

เอทไซโอนิ (Etzioni, 1975) ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับพลังอำนาจและการยินยอมปฏิบัติตามพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแบ่งแบบของพลังอำนาจ แบบของพลังอำนาจจึงขึ้นกับวิธีการ (means) ที่ใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เอทไซโอนิแบ่งพลังอำนาจเป็น 3 แบบดังนี้

1) พลังอำนาจจากการบังคับ (Coercive power) เป็นการใช้อำนาจบังคับลงโทษเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2) พลังอำนาจจากรอตอบแทน (Remunerative power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการควบคุมทรัพยากรที่จะให้ประโยชน์ต่อผู้อื่น และการให้รางวัลหรือให้คุณค่าแก่ผู้อื่น เช่น การขึ้น 2 ชั้น โบนัส ผลประโยชน์พิเศษ สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

3) อำนาจจากปทัสสถาน (Normative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล เป็นการใช้อำนาจลักษณะและค่านิยมเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เช่น ให้การยกย่องชมเชย ให้เกียรติ ให้มีสถานภาพสูงขึ้น ให้การรับรอง เป็นต้น

6. แบบของพลังอำนาจตามแนวคิดของมินซ์เบิร์ก

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1983) ได้เสนอแนะวิธีวิเคราะห์พลังอำนาจในองค์การ โดยแบ่งพลังอำนาจในองค์การเป็น 5 แบบ โดยแสดงให้เห็นว่าที่มาของพลังอำนาจในองค์การ 3

แบบแรกเกิดจากการควบคุม 3 สิ่งต่อไปนี้ คือ ทรัพยากร (resource) ทักษะทางเทคนิค (technical skill) และองค์ความรู้ (body of knowledge)

ทรัพยากร ทักษะ และองค์ความรู้ จะทำให้มีพลังอำนาจเมื่อสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีอยู่เป็นจำนวนน้อย และหาทดแทนได้ยาก นั่นคือ เมื่อองค์การจำเป็นต้องใช้ทั้งสามสิ่งนี้ แต่มีน้อยคนนักที่จะมีหรือจัดหาให้ได้ เช่น ผู้ช่วยผู้บริหารมีทักษะในการเจรจาต่อรองกับบุคคลที่ก้าวร้าว เมื่อมีเหตุการณ์ประเภทนี้เกิดขึ้น ผู้ช่วยผู้บริหารก็จะกลายเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและกลายเป็นคนมีพลังอำนาจ

ที่มาของพลังอำนาจที่สี่ เกิดจากพลังอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ระบุไว้ว่าตำแหน่งใดมีพลังอำนาจใดบ้าง ส่วนที่มาของพลังอำนาจที่ห้า เกิดจากการเข้าถึง (access) หรือใกล้ชิดผู้มีพลังอำนาจทำให้บุคคลนั้นพลอยมีพลังอำนาจด้วย เช่น เลขาของอธิการบดีก็กลายเป็นคนมีพลังอำนาจเพราะใกล้ชิดกับอธิการบดี

มินซ์เบอร์เกอร์ได้เสนอระบบพลังอำนาจ (Power System) 4 ระบบ ซึ่งสามารถใช้ควบคุมการปฏิบัติการภายในองค์การ ระบบพลังอำนาจทั้ง 4 คือ

ระบบที่ 1 ระบบของพลังอำนาจหน้าที่ (System of Authority) เป็นระบบที่ช่วยให้บรรลุปเป้าหมายที่เป็นทางการขององค์การ เป็นการใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อการสั่งการ การตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน เป็นต้น

ระบบที่ 2 ระบบอุดมการณ์ (System of Ideology) เป็นระบบที่ช่วยให้บรรลุปเป้าหมายที่ไม่เป็นทางการขององค์การ ระบบของอุดมการณ์คล้ายกับเป็นสัญญาณสุภาพบุรุษในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามัคคีกลมเกลียว ระดับของค่านิยม มาตรฐานในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นฐานพลังอำนาจที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การ

ระบบที่ 3 ระบบของความเชี่ยวชาญ (System of Politics) เป็นเกมการเมืองที่ผู้บริหารเล่นอยู่เพื่อให้มีพลังอำนาจ วิธีการที่ใช้ เช่น การประจบประแจงเอาใจผู้มีพลังอำนาจ พยายามสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีพลังอำนาจ พยายามควบคุมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับองค์การ อารมณ์ของคนอื่นเอามาเป็นของตนเองเพื่อสร้างความประทับใจ เป็นต้น

ระบบที่ 4 ระบบของการเมือง (System of Politics) เป็นเกมการเมืองที่ผู้บริหารเล่นอยู่เพื่อให้มีอำนาจ วิธีการที่ใช้ เช่น การประจบประแจงเอาใจผู้มีอำนาจ พยายามสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจ พยายามควบคุมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับองค์การ อารมณ์ของคนอื่นมาเป็นผลงาน ของตนเองเพื่อสร้างความประทับใจ เป็นต้น

1. แบบของพลังอำนาจแนวคิดอื่นๆ

ได้มีนักวิชาการเสนอแบบของพลังอำนาจชนิดอื่นๆที่ไม่ซ้ำกับที่กล่าวมาแล้ว เช่น

ราเวน และกรูเกลนสกี (Raven and Gruglanski, 1975) ได้เสนอพลังอำนาจจากข่าวสาร (Information Power) พลังอำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารมีข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1985) ได้เสนอพลังอำนาจการพึ่งพา (Connection Power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารเกี่ยวข้องกับใกล้ชิด หรือความสัมพันธ์กับผู้ที่มีพลังอำนาจ ทำให้พลอยมีพลังอำนาจไปด้วย

โดว์และฮิวส์ (Dowse and Hughes, 1972, อ้างถึงใน ปาริฉัตตก์ พิสิษฐุศักดิ์, 2551, น. 20) มีความเห็นว่าอำนาจมีบ่อกำเนิดมาจากแหล่งต่างๆ 3 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เกิดจากการใช้กำลังบังคับ (Physical power) เช่น ในกรณีที่มีการออกระเบียบทางสังคม (Social order) เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติถ้ามีการฝ่าฝืนก็จะถูกทำโทษ ถูกบังคับ (Physical sanction)

2. อำนาจที่เกิดวัตถุ (Material Power) เช่น ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ามีอำนาจในการซื้อ (purchasing power) มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า

3. อำนาจที่เกิดจากสัญลักษณ์ (Symbolic power) เช่น การที่ค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมยอมรับหรือกำหนดสถานภาพ (Status) ใดอยู่สูงกว่าผู้อื่น ผู้ผู้นั้นย่อมมีอำนาจมากกว่า

روبบินส์ (Robbins, 1983, อ้างถึงใน ฉวีดิภา รุจิพงษ์, 2551, น. 12-13) ได้ให้แนวคิดแหล่งที่มาของพลังอำนาจว่ามาจากสิ่งต่อไปนี้

1. พลังอำนาจตามตำแหน่ง (position power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์กรส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีพลังอำนาจ ตามตำแหน่งของบุคคลผู้นั้น

2. พลังอำนาจเฉพาะบุคคล (Personal power) เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งอาจจะอนุโลม เรียกว่า เป็นอำนาจที่เกิดจาก “บารมี” สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามใจสิ่งที่ตนปรารถนา

3. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ที่มีพลังอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่า พลังอำนาจนี้เป็นพลังอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจในแหล่งอิทธิพล และจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. พลังอำนาจทางโอกาส (opportunity power) เป็นการวัดความเหมาะสมในเรื่องเวลาและโอกาสให้กับบุคคลที่มีพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

บลาว (Blau, 1989, อ้างถึงใน นงนารถ โชษะมณี, 2551, น. 20) ได้ชี้แจงแหล่งของพลังอำนาจอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ทรัพยากร ผู้ที่มีทรัพยากร เช่น ทรัพย์สินสมบัติ คະแนน เสี่ยง เงิน และตำแหน่งจะเป็นผู้มีอำนาจเหนือผู้ที่ไม่มีสิ่งเหล่านี้และยังมีทรัพยากรมากเท่าไรก็ยังมีอำนาจมากขึ้นเท่านั้นต่อมาในปี ค.ศ.1998 ลาสเวล และคาพลาน (Lasswel and Kaplan, 1976) ได้เสนอปัจจัยบางประการซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นการเพิ่มพูนอำนาจ เพื่อจะทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตามมากขึ้น เรียกว่าอำนาจนิยม ซึ่งมี 8 ประการ ได้แก่

1. อำนาจทางการเมือง
2. การยอมรับนับถือ
3. ความซื่อตรง
4. ความรัก
5. ความสมบูรณ์พูนสุข
6. ความร่ำรวย
7. ทักษะ
8. ความรอบรู้

มอร์แกน(Morgan, อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549, น. 217-220) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจของบุคคลไว้ 14 แหล่งดังนี้

1. อำนาจที่เป็นทางการ (formal power) พลังอำนาจที่เป็นทางการที่ได้รับการยอมรับ (legitimate power) มาจากลักษณะ 3 ประการ คือ คุณลักษณะพิเศษ (charisma) ของบุคคล ประเพณี และกฎหมาย คุณลักษณะพิเศษเกิดจากคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่สิทธิที่ชอบธรรมในการกระทำสิ่งใดๆ ส่วนประเพณีเกิดขึ้นเมื่อมีการยอมรับธรรมเนียมการปฏิบัติในอดีตหรือการนับถือที่เป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมที่ผู้คนยกย่องนับถือและกฎหมาย คือกฎระเบียบที่เกิดขึ้นในระบบราชการซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ไว้

2. การควบคุมทรัพยากรที่หายาก องค์กรดำรงอยู่ได้โดยอาศัยทรัพยากรที่มีพอเพียงความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่หายาก เช่น เงิน วัสดุ การเข้าถึงลูกค้าและซัพพลายเออร์ที่สำคัญย่อมนำไปสู่อำนาจได้

3. การใช้โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ และกระบวนการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลพวงมาจากการต่อสู้เพื่อควบคุมทางการเมืองทั้งสิ้น

4. การควบคุมกระบวนการตัดสินใจ ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของกระบวนการตัดสินใจได้คือแหล่งที่มาของพลังอำนาจ การควบคุมกระบวนการตัดสินใจ หมายถึงการควบคุมการตัดสินใจความเชื่อในการตัดสินใจ (decision premise)

5. การควบคุมความรู้และข้อมูลข่าวสาร ผู้ที่ควบคุมช่องทางสื่อสาร รวมทั้งมีส่วนในการกลั่นกรอง สรุป วิเคราะห์ และทำให้เกิดความรู้ในการมองโลกเพื่อจะ使人เชื่อในสิ่งที่ตนต้องการ บุคคลเหล่านี้มีบทบาทในการควบคุมการส่งข้อมูลหรือความรู้ว่าจะให้ไปถึงมือผู้รับได้ในเวลาช้าหรือเร็ว การควบคุมความรู้หรือข้อมูลข่าวสารนี้ยังรวมถึงการควบคุมและการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ด้วยหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศมักจะมีพลังอำนาจ อันเนื่องมาจากสามารถกำหนดและควบคุมข้อมูลข่าวสาร

6. การควบคุมขอบเขต (Control Boundaries) ขอบเขตหมายถึง ของเขตระหว่างกลุ่มงานหรือหน่วยงานหรือระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมการติดตามและควบคุมการแลกเปลี่ยนระหว่างขอบเขตนี้เป็นการสร้างพลังอำนาจขึ้นมาได้ เช่น ผู้ที่เป็นเลขานุการหรือผู้ประสานงาน จะมีบทบาทมากกว่าหน้าที่กำหนดไว้ เพราะคนเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อการกำหนดให้ใครเข้าพบผู้บังคับบัญชาในเวลาที่ตนมีส่วนในการกำหนดด้วย

7. ความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน ความไม่แน่นอนมี 2 ประเภท ประเภทแรกความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อม ประเภทที่ 2 ความไม่แน่นอนจากการปฏิบัติงานภายในขององค์กรระดับของพลังอำนาจที่เกิดจากความสามารถในการจัดการความไม่แน่นอนนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย คือประการแรก ความสารถหรือทักษะนั้นสามารถแทนที่โดยบุคคลอื่นได้หรือไม่ และประการที่สองความสามารถของหน้าที่นั้นในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด

8. การควบคุมเทคโนโลยี เพิ่มความสามารถของมนุษย์ในการควบคุมสิ่งแวดล้อมและยังช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้ มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ด้านพลังอำนาจในองค์กร นั่นคือเหตุผลอธิบายว่าทำไมการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในองค์กรจะทำให้ดุลอำนาจเปลี่ยนแปลงไปได้

9. เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการควบคุมองค์กรที่ไม่เป็นทางการ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการล้วนเป็นฐานของพลังอำนาจทั้งสิ้น

10. การควบคุมฝ่ายตรงข้ามขององค์กร ได้แก่ ประชาชน ผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงานอิสระหน่วยงานราชการอื่นที่สามารถตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ได้ย่อมจะมีพลังอำนาจทำให้เกิดการถ่วงดุล

11. การจัดการกับความหมายหรือสัญลักษณ์ ความสามารถในการชักจูงคนอื่นให้คล้อยด้วยในการสร้างความจริงขึ้นมาตามที่ตนประสงค์ ผู้นำมักมีคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้นำแบบ

เผด็จการจะพยายาม “ขาย” หรือ “บอก” หรือ ชัดชัด ความจริงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยโดยการ ฟัง สรุป รวบรวม และแนะนำเพื่อช่วยในการมองสถานการณ์

12. การจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชาย องค์การจำนวนมาก ถูกครอบงำจากค่านิยมในเรื่องอคติทางเพศในการทำงาน โดยอาจจะขึ้นชอบในเพศหนึ่ง และมร อคติต่อเพศตรงข้ามจะสะท้อนออกทางภาษา ธรรมเนียมต่างๆ ในการแต่งตั้งผู้ที่สามารถจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชายได้อย่างดีไม่เกิดความขัดแย้งกันตามความคิดของมอร์แกนคือผู้ ที่มีพลังอำนาจ

13. ปัจจัยทางโครงสร้างของสังคม โครงสร้างของอำนาจในเชิงลึกได้แก่ เชื้อชาติและชนชั้นซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทของบุคคลภายในองค์การ

14. พลังอำนาจที่มีอยู่เดิม พลังอำนาจที่เป็นช่องทางไปสู่อำนาจ บุคคล สามารถใช้พลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อเพิ่มพลังอำนาจที่มีอยู่อีกได้ เป็นสิ่งที่นักการเมืองใช้กันอยู่ เช่น การ ใช้ฐานของพลังอำนาจเดิมที่ตนมีอยู่ ปัจจุบันได้มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ แก่ผู้คน โดยการส่งเสริมให้ผู้คนทั่วไปไปมองและกระทำในสิ่งที่ตนต้องให้เกิดผลตามที่ปรารถนาขึ้น โดยเฉพาะบุคคลที่ไม่คิดว่าตนเองมีพลังอำนาจใดๆ ทั้งสิ้น เพื่อให้ตระหนักถึงพลังของตนในการ กระทำต่างๆ การรวมกลุ่มบริโภคเพื่อต่อรองผู้ผลิตสินค้าและการบริการ

จากการศึกษาแหล่งพลังอำนาจของนักวิชาการข้างต้นพบว่านักวิชาการ กล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจไว้ใกล้เคียงกันเมื่อพิจารณาจากสภาพความเปลี่ยนแปลงของ บริบทที่แวดล้อมสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสรุปว่า แหล่งที่มาของพลังอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาใน ปัจจุบันมีที่มา 7 แหล่งได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตาม กฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจพึงพา

1.3 แนวทางการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

เอทไซโอนิ (Etzioni, 1975, อ้างถึงในหลักชัย วงษ์หมอก, น. 2550) ได้อธิบายว่า พลังอำนาจมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. พลังอำนาจจากการบังคับ (Coercive power)
2. พลังอำนาจจากรรณประโยชน์ (Remunerative power)
3. พลังอำนาจจากปทัสถาน (Nonnative power)

เมื่อผู้บริหารใช้พลังอำนาจ 3 แบบนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะตอบสนองต่อการใช้พลัง อำนาจนั้นๆ ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง มีการปฏิบัติตามอย่างดียิ่ง
2. แปรลกแยก (Alienation) หมายถึง มีการปฏิบัติตามน้อยมาก

3. คาคะเนผลได้ผลเสีย (Calculation) หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ความสอดคล้องกัน (Congruent) ระหว่างแบบของพลังอำนาจกับการตอบสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาตามแนวคิดของเอทชิโอนิเป็นดังนี้

1. พลังอำนาจจากการบังคับสอดคล้องกับการแปลกแยก
2. พลังอำนาจจากรรตประโยชน์ สอดคล้องกับการคาคะเนผลได้ผลเสีย
3. พลังอำนาจจากปทัสถานสอดคล้องกับการมีความผูกพัน

คอตเตอร์ (Kotter, 1979, อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, น.186) กล่าวว่าพลังอำนาจมีความหมายที่คล้ายคลึงกับคำว่า “อิทธิพล” โดยมีผลเกี่ยวเนื่องจากการใช้พลังอำนาจ ผู้บริหารใช้พลังอำนาจในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและใช้ทรัพยากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ผู้บริหารที่ไม่มีพลังอำนาจจะเป็นผู้บริหารที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่อาจใช้พลังอำนาจสั่งการผู้อื่นให้ดำเนินการได้ตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจดังนี้

แนวทางในการใช้พลังอำนาจในองค์การมีอยู่ 3 ประเภท กล่าวคือ

1. การใช้อิทธิพลหรือพลังอำนาจเหนือกว่าผู้ที่ต่ำกว่าในสายงานบังคับบัญชา (Downward influence) เช่น ผู้จัดการเป็นบุคคลที่ออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางในการตัดสินใจ รับรอง หรือคัดค้านการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ
2. ผู้จัดการและลูกจ้างทั่วไปสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชาได้ (Upward) โดยสามารถควบคุมประเภทของข้อมูลที่ส่งผ่านไปสู่อุ้บังคับบัญชาโดยวิธีต่อรองเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง
3. วิธีที่ผู้จัดการแสดงอิทธิพลทางด้านบวกต่อผู้ร่วมงาน (Lateral influence) โดยแสดงถึงความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานได้ประจักษ์

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, น.187) แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำใช้ฐานพลังอำนาจทั้งห้าของเฟรนช์และราเวน คือ พลังอำนาจจากราอ้างอิง พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจจากการบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองพลังอำนาจที่ใช้ใน 3 ลักษณะคือ เกิดความผูกพัน (Commitment) ยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และการต่อต้าน (resistance)

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแบบของพลังอำนาจที่ผู้บริหารใช้และการตอบสนองต่อพลังอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะดังตารางต่อไปนี้ (Hoy and Miskel, 1991)

ตารางที่ 2.1 ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้พลังอำนาจ

แบบของพลังอำนาจที่ใช้	โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองต่อพลังอำนาจ		
	ความผูกพัน	ยินยอมปฏิบัติตาม	ต่อต้าน
พลังอำนาจจากการอ้างอิง	มีโอกาสดีกมากที่สุด	มีโอกาสดีกน้อย	มีโอกาสดีกน้อยที่สุด
พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ	มีโอกาสดีกมากที่สุด	มีโอกาสดีกน้อย	มีโอกาสดีกน้อยที่สุด
พลังอำนาจตามกฎหมาย	มีโอกาสดีกน้อย	มีโอกาสดีกมากที่สุด	มีโอกาสดีกน้อยที่สุด
พลังอำนาจการให้รางวัล	มีโอกาสดีกน้อย	มีโอกาสดีกมากที่สุด	มีโอกาสดีกน้อยที่สุด
พลังอำนาจจากการบังคับ	มีโอกาสดีกน้อยที่สุด	มีโอกาสดีกน้อย	มีโอกาสดีกมากที่สุด

ที่มา: อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555). *การสื่อสารกับอำนาจ*. (น.187) โดย กรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำใช้พลังอำนาจจากการบังคับ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต่อต้านมีมากที่สุดและโอกาสที่จะเกิดความผูกพันมีน้อยที่สุด เมื่อผู้นำใช้พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจจากการให้รางวัล โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามมีมากที่สุด และเมื่อใดผู้นำใช้พลังอำนาจจากการอ้างอิงและพลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความผูกพันมีมากที่สุด

มาร์ตัสและซิมส์ (Martus and Sims, อ้างถึงใน นวล กัลป์ยานธรรม, 2550, น. 22-23) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จควบคุมการปฏิบัติงานของคนในองค์กร มีวิธีการใช้อำนาจทั้งหมด 9 วิธี ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรในองค์กรเสมอ และจะระมัดระวังในการรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพราะอาจถูกผลักดันให้ตัดสินใจผิดๆ ได้
2. การผูกพันเป็นมิตร ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้เกิดการสอดประสานในการปฏิบัติงาน
3. การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงนโยบายและแผนงานขององค์กร โดยที่ตนเองไม่จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงคนเดียวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น
4. การติดต่อสื่อสาร รู้จักใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมรวมทั้งใช้กลวิธีเกี่ยวกับข้อมูลในการควบคุมบังคับบัญชาบุคคลอื่น

5. การประนีประนอม บางครั้งผู้บริหารก็ต้องโอนอ่อนผ่อนตามเพื่อป้องกันการขัดแย้งที่รุนแรงอันทำให้ห้วงการไม่ประสบผลสำเร็จในการควบคุมบังคับบัญชาบุคคลอื่น

6. การปฏิบัติตรงข้าม บางครั้งผู้บริหารต้องยอมรับฟังข้อเสนอที่เขาไม่อาจปฏิเสธได้ทันที โดยวิธีการยอมรับในระยะแรกและเลื่อนข้อเสนอขึ้นไปเพื่อถ่วงเวลาให้ช่างนข้อเสนออยู่นั้นยุติไปเอง

7. การเป็นนักแสดง ผู้บริหารต้องใช้คำพูดและการแสดงออกในลักษณะของนักแสดงเพื่อดำเนินงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

8. ความเชื่อมั่น หลังการตัดสินใจแล้ว ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจนั้นเสร็จสิ้นแล้วโดยสมบูรณ์

9. เป็นเจ้านายเสมอ ผู้บริหารที่มีอำนาจควรจะใช้บทบาทเป็นเจ้านายอยู่เสมอ การให้ความใกล้ชิดมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้อำนาจ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 38-45) ได้กำหนดการใช้อำนาจในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

มาตรา 73 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 95 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าแนวทางการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการควบคุมและเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางได้ 7 รูปแบบ โดยเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา อันได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power) พลังอำนาจจากการบังคับ (coercive power) พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) พลังอำนาจอ้างอิง (referent power)

พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล (information power) และพลังอำนาจพึ่งพา (connection power)

1.4 ผลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

เมื่อบุคคลมาอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ตามกฎหมาย คือ อำนาจหน้าที่ และอำนาจจากคุณลักษณะส่วนตัวไปผลักดันให้เกิดการพัฒนางานจะเกิดผลดีและผลเสียต่อองค์กรได้นั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและนำอำนาจประเภทต่างๆ ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และงานนั้นๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร ปรินซ์ตัน พิตทิสทักค์ ได้สรุป ผลของการใช้พลังอำนาจ ของ เฟรนช์ และราเวน (French & Raven) 5 ด้านคือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจจากการอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจจากข่าวสาร ของ ราเวน และกรูแกลนสกี (Raven and Gruglanski) และพลังอำนาจจากการพึ่งพา ของเฮอร์เซย์ และแบลคชาร์ด (Hersey and Blanchard) ดังต่อไปนี้

1. พลังอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นพลังอำนาจที่บริหารให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ความก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงานรวมถึงการยกย่องสรรเสริญ และชมเชย

ผลดีของการให้พลังอำนาจนี้ คือ การให้รางวัลแก่คนใดคนหนึ่งจะมีผลให้เกิดเยี่ยงอย่างที่ดีแก่คนอื่น จะมีกำลังใจ มุมนานะ ที่จะทำงานเพื่อจะได้รางวัลเช่นเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกสนิทสนมกับผู้นำ จะส่งผลให้บุคคลชื่นชมผู้ใช้อำนาจมากขึ้นและลดการต่อต้านลง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริงๆ ก็จะเกิดความคาดหวังในการทำงานและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มสติกำลังปัญหาความสามารถต่อไป

ผลเสียของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและกล่าวหาว่าเล่นพรรคเล่นพวก การที่ผู้นำให้ความใกล้ชิดมากเกินไปย่อมกระทบกระเทือนต่อการใช้อำนาจ การใช้อำนาจประเภทนี้จะมีผลในระยะสั้น อาจจะนำไปสู่สภาพความสัมพันธ์ที่ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาต้องคอยพึ่งพาฝ่ายบริหารตลอดเวลา ทำให้ไม่มีอิสรภาพในการคิด การทำและในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาเองอาจรู้สึกถูกหลอกและไม่พอใจได้ในที่สุด การชมเชยที่ไม่ถูกกาลเทศะและไม่จริงใจ ใช้พร่ำเพรื่อจนเกินไปจะเป็นเหตุคำชมเชยนั้นไร้ค่า หมดความหมาย อำนาจการให้รางวัลจะไม่สามารถจูงใจ หากให้รางวัลทุกคนเท่ากันและเหมือนกัน

2. พลังอำนาจการบังคับ (Coercive Power) ผู้บริหารต้องมีรูปแบบต่างๆที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยและการขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้า

ไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ ตักเตือน ตัดเงินเดือน ลด
ขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก

ผลดีของการใช้พลังอำนาจนี้คือ เมื่อบุคคลประพฤติตนไม่ถูกต้องตามระเบียบที่
วางไว้จะมีการลงโทษ เพื่อให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่นจะได้ไม่กล้าปฏิบัติเช่นนี้อีก การใช้พลังอำนาจ
บังคับจะส่งผลดีกับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นกลุ่มต่อต้าน เป็นการรักษามาตรฐานและการควบคุมการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล การใช้อำนาจบังคับหรือการลงโทษที่เป็น ไปด้วย
ความชอบธรรมมากขึ้นเท่าใด ก็จะลดความรู้สึกต่อต้านและความไม่ชื่นชมลงได้มากขึ้นเท่านั้น

ผลเสียของการใช้อำนาจนี้คือ ทำให้บุคคลเกิดความเคียดแค้น เจ็บปวดทางกาย
หวาดกลัว รู้สึกขายหน้าหรือสูญเสียความรัก ทำให้มีผลงานที่เลวร้ายลง ความไม่พึงพอใจในการ
ทำงานและการออกจากงาน อำนาจบังคับนี้อาจเสื่อมได้ถ้าผู้บริหารดีแต่ขู่ไม่เคยลงโทษ

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นกฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่
ระบุไว้ชัดเจนเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่ม
เป็นการยอมรับกันว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับพลังอำนาจนี้

ผลดีของการใช้พลังอำนาจนี้คือ ผู้บังคับบัญชาใช้คำสั่งที่สุภาพและเหมาะสมก็
จะเกิดการผูกพันและยอมรับอย่างกระตือรือร้น เป็นการกระจายอำนาจให้ผู้ที่มิอำนาจหน้าที่
โดยตรงซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติ
ประจำโดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน เป็นการใช้อำนาจในลักษณะของการ
ประนีประนอมและประสานประโยชน์มากกว่าการหักหาญเอาด้วยอำนาจเพียงอย่างเดียว เป็นวิธี
ป้องกันความขัดแย้ง

ผลเสียของการใช้พลังอำนาจนี้คือ ถ้าคำสั่งดังกล่าวไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิด
การต่อต้าน ไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้อย่างสม่ำเสมอ การใช้พลัง
อำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจตามสายงานตลอดเวลา ท้ายที่สุดก็จะก่อให้เกิดการไม่ยอมทำงาน
และเกิดการต่อต้านที่จะต้องรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกไร้อำนาจ
(Powerlessness) สร้างความไม่พอใจก่อให้เกิดการต่อต้านและความคับแค้นใจในบรรดา
ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าการใช้อำนาจนี้ได้กระทำควบคู่ไปกับอำนาจที่มาจากพื้นฐานความรู้ความ
เข้าใจที่ถูกต้องแล้ว ก็จะทำให้การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการไม่ประสานกับ
สภาพคุณค่าใหม่ๆ ในชีวิตการทำงาน กล่าวคือ คนรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นเข้าสู่ยุคความมั่ง
คั่งนั้นต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

4. พลังอำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นพลังอำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ
หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึง

คุณธรรมมนุษย์สัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรักและศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

ผลดีของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ ก่อให้เกิดพลังความมุ่งมั่น ความเชื่อถือผู้บริหาร โดยไม่รู้ตัวซึ่งได้รับการยอมรับและความสวามิภักดิ์จากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงคล้อยจากภายใน การทำงานไม่จำเป็นต้องมีการติดตามสอดส่องอย่างใกล้ชิด

ผลเสียของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ อำนาจนี้หากใช้ไม่เหมาะสมหรือใช้กับคนที่มีความดีและไม่ดี ไม่เหมือนกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธา หากผู้บริหารขาดคุณธรรมอำนาจนี้ก็พลอยลดลง จะกระทบกระเทือนถึงสภาพการทำงานประจำ ซึ่งอาจนำไปสู่สภาพความเป็นกันเองจนเกินไปทำให้มีความเห็นแก่ตัว

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธาให้คำแนะนำ ชี้แจงได้ถูกต้องและสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ การสร้างอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญและวิธีใช้ คือ ผู้นำที่มีความสามารถเชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความเชี่ยวชาญนั้นต่อเมื่อผู้นำเป็นแหล่งข้อมูลและคำแนะนำที่เชื่อถือได้

ผลดีของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ การใช้อำนาจเชี่ยวชาญจะทำให้ผู้ใต้บังคับยอมตามมากที่สุด ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลดความวิตกกังวล ลดความขัดแย้ง ช่วยสร้างความสำเร็จและงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าที่พึ่งพาทางวิชาการและการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลเสียของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ หากผู้บริหารไม่แสวงอำนาจเชี่ยวชาญเพิ่มเติมหรือใช้พลังอำนาจนี้ไปในทางที่ผิด พลังอำนาจนี้จะเสื่อมถอยไป การบริหารงานของผู้บริหารที่มีอำนาจเชี่ยวชาญจะมีลักษณะเป็นแบบเน้นงานมากกว่าเน้นคน โดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลัก

6. พลังอำนาจข่าวสาร (Information power) เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครุ มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลในสถานะแวดล้อมของงานในเรื่องต่างๆ ไปอย่างกว้างขวางเป็นแหล่งข้อมูลได้อย่างดีที่ครูต้องการ นอกจากนี้เป็นความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้นและสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

ผลดีของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ ผู้นำจะมีพลังอำนาจเหนือผู้อื่นในกลุ่มเพราะมีความจำเป็นเลิศเกี่ยวกับรายละเอียด มีความรู้กว้างขวางแทบจะทุกเรื่อง สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ยอมรับนับถือในความรอบรู้ ดังนั้นการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมตามจึงเป็นเรื่องที่ง่าย ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินต่างๆ ใด้งานประสบผลสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ละทิ้งงานไม่หลบหนีกงาน และสามารถหาวิธีปรับปรุงงานนั้นให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เป็นการสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่บุคลากรในองค์กรการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความผูกพันกับองค์กรมากกว่าความผูกพันกับผู้นำเพราะมีการมอบพลังอำนาจที่เหมาะสมโดยให้ข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลเสียของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ ถ้าผู้บริหารมีข้อมูลพลังอำนาจข่าวสาร ข้อมูลเก่า ล้าสมัยไม่หาเพิ่มเติมนานไปจะไม่มีคนรับฟังส่งผลให้ผู้บริหารมีอำนาจข่าวสารลดลง

7. พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power) เป็นพลังอำนาจที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีพลังอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากพลังอำนาจพึ่งพานี้

ผลดีของการใช้พลังอำนาจนี้ คือ ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้จะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นในทางกว้าง ได้รับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ประสบปัญหาในหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีฐานพลังอำนาจนี้สูง ย่อมสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมตายได้ เพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันอาจจะเกิดตามมา

ผลเสียของการใช้พลังอำนาจนี้คือ เป็นการใช้พลังอำนาจแบบครอบงำ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้พลังอำนาจประเภทนี้จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าอุดมการณ์ขององค์กร ทำให้บุคลากรขาดความริเริ่ม ถ้าองค์กรขาดผู้นำประเภทนี้อย่างเฉียบพลันอาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์กรได้ ถ้าผู้บริหารใช้พลังอำนาจพึ่งพาสูงจะทำให้ศักยภาพแห่งอำนาจของผู้บริหารจะด้อยลง พลังอำนาจพึ่งพาอาจขาดความเชื่อถือถ้าผู้บริหารอ้าวลอยๆ ปราศจากความจริง

ยุกต์ (Yukl, 1998, อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552, น. 46) กล่าวว่าเมื่อผู้นำใช้พลังอำนาจแล้ว (โดยยึดฐานของอำนาจทั้งห้าของเฟรนซ์ และ ราเวน) ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำ และพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำแรงจูงใจในงานจะสูง ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่เอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นัดเหน้อยแต่ประการใด ทั้งนี้ให้เป็นที่ถูกใจ ผู้นำของตน

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้นำต้องการ ตรงเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามคำสั่งไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลา โดยผลัดไปทำต่อในวันรุ่งขึ้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉย ไม่ปฏิบัติหรือการทำงานนั้นช้าลง หรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

จากผลของการใช้พลังอำนาจตามแนวความคิดของนักทฤษฎีที่ ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้พลังอำนาจ

แบบของพลังอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อด้าน (Resistance)
พลังอำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power)	มีโอกาสจะเกิดมากที่สุด (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นจะมีต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้(ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นไม่มี ความสำคัญต่อผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้(ถ้าหากคำสั่งนั้นจะก่อความเสียหายต่อผู้นำ)
พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)	มีโอกาสจะเกิดที่สุด (ถ้าคำสั่งมีลักษณะเกลี้ยกล่อมและ ผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้นำมีเป้าหมายร่วมกัน)	มีโอกาสเป็นไปได้(ถ้าคำสั่งมีลักษณะเกลี้ยกล่อมแต่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนรับต่อเป้าหมายงานของผู้นำ)	มีโอกาสเป็นไปได้(ถ้าผู้นำแสดงความหึงหวงและดูถูกเหยียดหยามหรือกรณี ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับเป้าหมาย)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แบบของพลังอำนาจ ที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
พลังอำนาจกฎหมาย (Legitimate Power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งอย่าง สุภาพและเหมาะสม มาก)	มีโอกาสที่เกิดมาก ที่สุด (ถ้าเห็นว่าคำ ร้องขอหรือคำสั่งนั้น ชอบด้วยกฎหมาย)	มีโอกาสเป็นไปได้(เมื่อ สั่งด้วยท่วงที ยโส และ คำสั่งไม่เหมาะสม)
พลังอำนาจการให้ รางวัล (Reward Power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชาญฉลาด และเป็นการส่วนตัว)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้เป็นกลไกที่ ไม่ใช่เป็นการ ส่วนตัว)	มีโอกาสเป็นไปได้(ถ้า ใช้เงินเชิงกลล่อและ ไม่ให้เกียรติ)
พลังอำนาจการ บังคับ (Coercive Power)	มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	มีโอกาสเป็นไปได้(ถ้า ใช้เชิงการช่วยเหลือ และไม่ใช้วิธีการ ลงโทษ)	มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้ในเชิงปฏิบัติ หรือหลอกล่อ)
พลังอำนาจข่าวสาร (Information power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้ามีข่าวสารข้อมูลที่ มีคุณค่าและเป็น ประโยชน์)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าสิ่งนั้นเป็น ประโยชน์แก่ ส่วนรวมหรือตนเอง)	มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อ ข่าวสารนั้นไม่มี ประโยชน์แก่ส่วนรวม หรือตนเอง)
พลังอำนาจพึ่งพา (Connection Power)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้ามีความสัมพันธ์ กับผู้มีอำนาจ ทำให้ พลอยมีอำนาจไป ด้วย)	มีโอกาสเป็นไปได้ (หากต้องการพึ่งพา ขอความช่วยเหลือ)	มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าไม่ได้รับการ ช่วยเหลือ)

ที่มา : จิระ เฉลิมศักดิ์ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุงจังหวัดชลบุรี (น. 48) ชลบุรี.

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

มอร์เฟต และคณะ (Morphet et.al, 1982 อ้างถึงในสมักร นัตรรัตนาวารี, 2554,น.65) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ซีชอร์ และยูชต์แมน (Seashore and Yuchtman, 1991, อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, น. 203) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 อ้างถึงใน พรสุดา พรหมกุล, 2554,น. 52) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

روبบินส์และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter, 2003 อ้างถึงใน นฤมล สุ่มสวัสดิ์, 2549, น. 109 - 113) ได้กล่าวไว้ คำว่า ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Doing the right thing) ส่วนคำว่าความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ ลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและอุปกรณ์ลง หรือประหยัดทรัพยากรได้ เป็นการทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Doing the thing right)

นาฮาแวนด์ และมาเล็กซาเดน (Nahavand and Malekzaden อ้างถึงในนงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น. 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง บุคคลหรือองค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการดังนี้ คือ คุณภาพงาน ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้บริการ นวัตกรรมใหม่ๆที่ดีกว่าเดิม และความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ขวัญใจ สอนศิริ (2550, น. 37) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกและ

สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม

พระมหาบุญเสริม ฆม.มทิน โน(ทองศรี) (2554, น. 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานจนประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเน้นผลสำเร็จของงาน มีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงและพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุนกับผลผลิต

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันจนทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

หลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้

มอทท์ (Moit, 1972, อ้างถึงในขวัญใจ สอนศิริ, 2550, น. 39) ได้กล่าวไว้ถึงประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985, อ้างถึงใน ยุคตน์นัท หวานน้ำ, 2555, น. 26 -28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยวัดจาก 5 องค์ประกอบคือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 อ้างถึงใน สมักร ฉัตรรัตนาวารี, 2554, น. 70) ได้เสนอรูปแบบการประเมินแบบบูรณาการตามทฤษฎีของ Parsons ที่ถือว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของระบบสังคม จะขึ้นอยู่กับหน้าที่สำคัญ 4 ประการซึ่งหน้าที่เหล่านี้เป็น

พื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรได้ตลอดจนทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. การปรับตัว (adaptation) หมายถึงผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวการพัฒนางานในหน้าที่ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จนสามารถปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกเรื่อง

3. การบูรณาการ (integration) หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของการบูรณาการในโรงเรียน เพื่อรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติของโรงเรียน

4. การรักษาแบบแผน (latency) หมายถึงผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนมีเป้าหมาย อุดมการณ์ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงาน การแบ่งงานการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กันทางระบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ มีระเบียบวินัยในตนเองและมีวัฒนธรรมที่ดีงามภายในโรงเรียน

روبบินส์ (Robbins, 2003, อ้างในพรสุดา พรหมกุล, 2554, น. 53) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์กรจากการพัฒนารูปแบบต่างๆสามารถสรุปแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (the goal - attainment approach)
2. แนวทางเชิงระบบ (the system approach)
3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (the strategic-constituencies approach)
4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (the competing-values approach)

แคพลอว์ (Caplow, อ้างถึงใน ศิริดา พรหมเทพ, 2550, น. 37) ได้เสนอความคิดในว่าประสิทธิผลขององค์กรพิจารณาจาก 4 ตัวแปรคือ

1. ความมั่นคง คือความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับ

สมาชิก

4. ความสำเร็จ

ออสตินเอนด์และเรย์โนลด์ (Austinand and Reynold, อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, น. 26) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้

1. การจัดการอาคารสถานที่
2. ภาวะผู้นำ
3. ความมีเสถียรภาพของบุคคลากร
4. การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. การพัฒนาบุคคลากร
6. การจัดการเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด
7. ความเป็นเลิศทางวิชาการ
8. การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากผู้ปกครอง
9. การวางแผนร่วมกัน
10. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
11. มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน
12. มีระเบียบวินัย

แคมเบลล์ (Cambell อ้างถึงใน พระมหาบุญเสริม ธรรมทิน โน(ทองศรี), 2554, น.

21) ได้กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิผลไว้ 18 ตัวชี้วัดดังนี้

1. ความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. คุณภาพของผลผลิตหรือการบริการ
3. ปริมาณของผลผลิตหลัก
4. ความพร้อมต่อคำร้องขอให้มีการบริการเฉพาะ
5. ประสิทธิภาพที่ได้มาตรฐาน
6. ผลกำไรหรือผลประโยชน์ที่ได้
7. การเจริญเติบโตหรือการเพิ่มขยายขึ้น
8. การใช้สภาพแวดล้อมอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด
9. ความมั่นคงได้แม้ในภาวะถูกกดดัน
10. การเปลี่ยนงานหรือการรักษาบุคลากรไว้ได้
11. ความถี่หรือจำนวนครั้งการขาดงาน
12. ความถี่หรือจำนวนครั้งของอุบัติเหตุ
13. ขวัญกำลังใจ และความผูกพันของบุคคลากร

14. การจูงใจให้เต็มใจและพร้อมทำงาน
15. ความพึงพอใจต่อบทบาทหรืองานของบุคคลากร
16. การยอมรับเป้าหมายของบุคคลากร
17. ความขัดแย้งหรือสามัคคี
18. การยืดหยุ่นปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาใช้แนวคิดของฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเนื่องจากเป็นแนวความคิดที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งผู้บริหาร ข้าราชการครู และนักเรียน ได้แก่ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกของผู้บริหารและครู จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่กล่าวมาอธิบายได้ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นสนใจแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนต้องการรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกลึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษา ที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัย เหมาะสมกับเนื้อหาของการเรียน โดยทำให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู เป็นพฤติกรรมของครูที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในการทำงานเอกสารต่างๆ ในการทำงาน ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอนของโปรแกรมต่างๆ ในการจัดทำแผนการเรียนรู้อื่นๆ และใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ พร้อมทั้งสามารถส่งเสริมให้นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาความรู้ได้

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวางแผนการใช้งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ภายในสถานศึกษา ได้อย่างคุ้มค่า สามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ครูและบุคคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ที่เกิดขึ้น

3. การบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

จาก แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 (น. 1) โดยกลุ่มนโยบายและแผน, 2558, กาญจนบุรี ได้ระบุถึงสภาพบริบทภายในเขตพื้นที่บริการ โดยสรุปได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ปัจจุบันตั้งอยู่ หมู่ที่ 1 ตำบลลุ่มสุ่ม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีภารกิจในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียน ในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอทองผาภูมิ และ อำเภอสังขละบุรี อยู่ห่างจากศูนย์กลางจังหวัดกาญจนบุรี ประมาณ 50 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดตาก จังหวัดอุทัยธานี และประเทศสหภาพเมียนมา

ทิศตะวันออก ติดอำเภอศรีสวัสดิ์

ทิศใต้ ติดอำเภอเมืองกาญจนบุรี

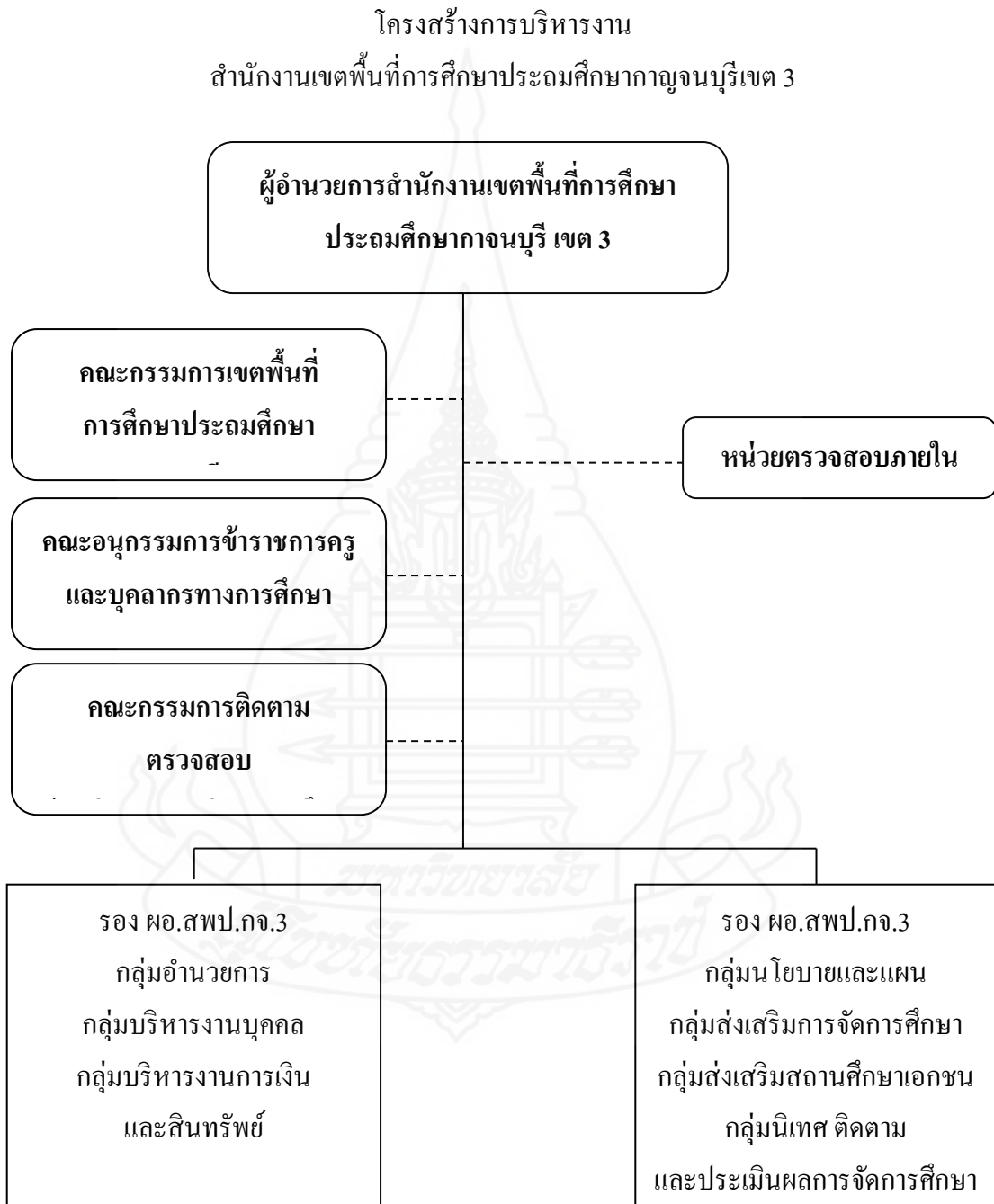
ทิศตะวันตก ติดประเทศสหภาพเมียนมา โดยมีทิวเขาตะนาวศรีเป็นแนวเขต

แดนระหว่างประเทศ

สภาพภูมิประเทศในเขต อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี มีลักษณะเป็นป่าไม้และภูเขา มีพื้นที่ราบเป็นส่วนน้อย มีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ คือ อ่างเก็บน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ์ อำเภอทองผาภูมิ ดังนั้นเส้นทางเดินทางจึงมีลักษณะคดเคี้ยวตามไหล่เขา และอ่างเก็บน้ำ

ส่วนลักษณะภูมิอากาศ โดยทั่วไป มีสภาพอากาศร้อนและชุ่มชื้น ในบริเวณที่เป็นป่าเขาสภาพอากาศจะมีความเปลี่ยนแปลงมาก คือ ในฤดูร้อนอากาศร้อนจัด ในฤดูหนาวอากาศจะหนาวจัด และฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม

3.2 โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

3.3 ทิศทางการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสากล โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ค่านิยม

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน บริการนับใจ มีวินัยและรับผิดชอบ

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพและมาตรฐานสากล
5. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

- | | |
|--------------|---|
| กลยุทธ์ที่ 1 | พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท |
| กลยุทธ์ที่ 2 | ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง
ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
และมีคุณภาพ |
| กลยุทธ์ที่ 3 | พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา |

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วม
จากทุกภาคส่วน

3.4 การบริหารแผนสู่การปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานส่งมอบผลผลิตการให้บริการ การศึกษาที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการจัดทำโครงการ/กิจกรรม และจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เพื่อขับเคลื่อนการ ดำเนินการตามภารกิจงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ จุดเน้น ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งกำหนดปัจจัยและ กระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

1. ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. มีความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาอย่างชัดเจน
3. ปรับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการทำงานแบบมี ส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็ หมายที่กำหนดไว้ในจุดเน้นการพัฒนา
4. บริการจัดการ โดยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน โดยยึด หลักธรรมาภิบาล
5. ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ และใช้วงจรพัฒนา PDCA ต่อเนื่อง

กระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ

1. กำหนดทิศทางขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นการพัฒนา และเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง
2. จัดทำโครงการ กิจกรรม กระบวนการทำงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติงานทั้งเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอง และผู้สนับสนุน พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และเป้าหมายตามนโยบาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์
4. ขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ โดยวิเคราะห์แผนเพื่อกำหนดโครงการ/งาน ตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยติดตามความก้าวหน้าประจำปี การประเมินผลระยะครึ่งปี และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ
6. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ผู้สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริดา พรหมเทพ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน 3) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวมทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวมทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) และ 5) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

สุขุมาล หวังวิชพันธ์ สำเร็จ กลั่นดิษฐ กิตติพันธ์ บุญโตสีตระกูล ตฤณ ดิษฐ์ถำกู และเกษมชัย บุญเพ็ญ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของ

อาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 46-60 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาโท และสังกัดสาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล การนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน ของอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ นำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเป็นประจำ และใช้บ้างเป็นบางครั้ง ปัญหาและการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีปัญหาการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่เป็นปัญหาสูงสุดคือ ปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนภายใน รองลงมาคือปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนนอก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนในที่มีปัญหามากที่สุดคือ เจตคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม เรื่องความจำเป็นของการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน ปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนนอกที่มีปัญหามากที่สุดคือ การสนับสนุนด้านการเงิน เรื่องขาดงบประมาณในการสร้าง หรือผลิตนวัตกรรมเพื่อใช้ในการสอน การเปรียบเทียบ ปัญหาการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุดา พรหมกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจจากการให้รางวัลด้านอำนาจจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูล ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญและอำนาจจากการขู่เชิญ ประสิทธิผลของการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเสริฐ นุ่มฉาว (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พลังอำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยคือ ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจข่าวสาร ด้านพลังอำนาจพึ่งพา ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล และด้านพลัง

อำนาจการบังคับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับรายด้านจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน เงินเดือน และการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมัคร นัตร์รัตนวารี (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พลังอำนาจการอ้างอิง พลังอำนาจจากการพึ่งพา พลังอำนาจจากข่าวสาร พลังอำนาจจากการให้รางวัล พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยมีพลังอำนาจจากการลงโทษ เพียงอำนาจเดียวอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรักษาแบบแผน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการ และด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายฐานอำนาจพบว่า พลังอำนาจจากข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจจากการพึ่งพา พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจจากการอ้างอิง และพลังอำนาจจากการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพลังอำนาจจากการลงโทษ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ

ยุคนันท์ หวานงั่ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษปทุมธานี เขต 1 พบว่าการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอย ทาร์ และบลิสส์ (Hoy, Tar and Bliss, 1990 อ้างถึงใน ศิริดา พรหมเทพ, 2550, น. 53) ได้ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ

องค์การสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจการทำงานประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน และจัดตัวแปรตามในการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น คือ ความคับข้องใจของครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่าตัวแปรสุขภาพทั้ง 7 มิติ ตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ นอกจากนี้ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

วิรวาน (Wirawan, 1992 อ้างถึงใน ปาริฉัตรกั พิสิษฐศักดิ์) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งการบริหารงานในโรงเรียนของอินโดนีเซีย โดยได้ทำการศึกษาทั้งในโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชนในอินโดนีเซีย จำนวน 200 คน ผลวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนจำนวนมากใช้อำนาจการรักษาวินัย อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจความนับถือ และอำนาจการให้รางวัลตามลำดับ

แคเชอร์ (Cachur, 1992 อ้างถึงใน ฉวีธิดา รุจพงษ์, 2551, น. 30) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นกับฐานอำนาจของครูใหญ่ ผลที่ได้พบว่าผู้บริหารระดับต้นรับรู้ฐานอำนาจตามกฎหมาย เป็นเหตุผลให้เขายอมตามอำนาจครูใหญ่ อำนาจต่อมาคืออำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล ส่วนอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่เขาอมรับน้อยที่สุด

เฮอร์เซย์ (Hersey, 1993 อ้างถึงใน จิระ เถลิ้มศักดิ์, 2552, น. 76) ได้ศึกษาเรื่องอำนาจสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่างๆของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่าในสถานการณ์ปกติผู้บริหารใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือ และ อำนาจอ้างอิง มากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ สำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่ง ในสถานการณ์วิกฤติ มากกว่าสถานการณ์ปกติและใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูง และอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น เป็นลำดับ

เพอร์สัน (Person, 1993 อ้างถึงใน ขวัญใจ สอนศิริ, 2550, น. 47) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในอาร์เจนตินา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

จากการศึกษารรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงสรุปตัวแปรที่สำคัญที่จะศึกษาได้ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจพึงพา

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ปีการศึกษา 2558 ใน 3 อำเภอ คือ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และ อำเภอสี่ขดบุรี ประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 80 แห่ง (แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 66 แห่ง ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครีจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และดำเนินการสุ่มสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนสถานศึกษาของแต่ละอำเภอ ด้วยวิธีการจับฉลาก

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ	อำเภอ	ประชากร สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล (ข้าราชการครู)
1	อำเภอไทรโยค	40	33	256
2	อำเภอทองผาภูมิ	30	25	340
3	อำเภอสังขละบุรี	10	8	235
รวมทั้งสิ้น		80	66	831

ที่มา : สารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (2557). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 (น. 10), กาญจนบุรี.

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานอยู่ในสถานศึกษาปัจจุบัน ระยะเวลาทำงาน กับผู้บริหารคนปัจจุบัน และระยะทางระหว่างบ้านพัก – โรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 42 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. พลังอำนาจการให้รางวัล ตั้งแต่ข้อ 1 - 7
2. พลังอำนาจการบังคับ ตั้งแต่ข้อ 8 - 12
3. พลังอำนาจตามกฎหมาย ตั้งแต่ข้อ 13 - 17
4. พลังอำนาจอ้างอิง ตั้งแต่ข้อ 18 - 23
5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ตั้งแต่ข้อ 24 - 31
6. พลังอำนาจข่าวสาร ตั้งแต่ข้อ 32 - 36
7. พลังอำนาจพึ่งพา ตั้งแต่ข้อ 37 - 42

รายการประเมิน ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร มีความหมายดังนี้

1. หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อยที่สุด

- | | |
|------------|---------------------------------|
| 2. หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อย |
| 3. หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจปานกลาง |
| 4. หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจมาก |
| 5. หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจมากที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 23 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--|--------------------|
| 1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน | ตั้งแต่ข้อ 43 - 46 |
| 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู | ตั้งแต่ข้อ 47 - 50 |
| 3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู | ตั้งแต่ข้อ 51 - 55 |
| 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ | ตั้งแต่ข้อ 56 - 59 |
| 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา | ตั้งแต่ข้อ 60 - 65 |
- กระทบทั้งภายในและภายนอก

รายการประเมินระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความหมายดังนี้

- | | |
|-----------|-----------------------------|
| 1 หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลน้อย |
| 3 หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลปานกลาง |
| 4 หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลมาก |
| 5 หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด |

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปประกอบในการ ตั้งข้อคำถาม

2. กำหนดขอบเขตคำถามจากตัวแปร โดยสร้างแบบสอบถามในเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีการใช้พลังอำนาจตามที่ เฟรนซ์ และรา

เวน (French & Raven) และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเพื่อหาความสอดคล้องทางด้านโครงสร้าง และความตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนและความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความตรง (validity) จากดัชนีความสอดคล้อง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (tryout) กับข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronback Alpha coefficient, 1990) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98

6. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอลำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.1 ประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา

3.2 จัดส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 823 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.03 %

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจฐานต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, ออนไลน์, 2553) โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจมากที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, ออนไลน์, 2553) โดยกำหนดความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ ชูศรี วงษ์รัตน์ (2553, น. 316) ได้แปลความหมายไว้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71- 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 -0.70 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึงมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ ระยะเวลาที่ทำงานกับผู้บริหารคนปัจจุบัน และระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	244	29.64
หญิง	579	70.36
รวม	823	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
1.	21 – 30 ปี	262	31.83
2.	31 -40 ปี	306	37.18
3.	41 -50 ปี	118	14.34
4.	51 ปีขึ้นไป	137	16.65
รวม		823	100
วุฒิการศึกษา			
1.	ปริญญาตรี	645	78.37
2.	ปริญญาโท	174	21.14
3.	ปริญญาเอก	-	-
4.	อื่นๆ	4	0.49
รวม		823	100
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษา			
1.	1 -5 ปี	389	47.27
2.	6 – 10 ปี	205	24.91
3.	11 – 15 ปี	75	9.11
4.	16 -20 ปี	51	6.20
5.	มากกว่า 20 ปี	103	12.51
รวม		823	100
ระยะเวลาที่ทำงานกับผู้บริหารคนปัจจุบัน			
1.	1 -5 ปี	670	81.41
2.	6 – 10 ปี	96	11.67
3.	11 – 15 ปี	34	4.13
4.	16 -20 ปี	1	0.12
5.	มากกว่า 20 ปี	22	2.67
รวม		823	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน		
1. 500 เมตร – 10 กิโลเมตร	648	78.74
2. 11 กิโลเมตร – 20 กิโลเมตร	90	10.93
3. 21 กิโลเมตร – 50 กิโลเมตร	52	6.32
4. มากกว่า 50 กิโลเมตร	33	4.01
รวม	823	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.36 มีอายุช่วง 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 37.18 และ 31.83 ตามลำดับมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.37 ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษา อยู่ในช่วงระยะเวลา 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.27 และ ระยะเวลาที่ทำงานกับผู้บริหารคนปัจจุบัน อยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.41 ส่วนระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียนส่วนใหญ่มีระยะทาง 500 เมตร – 10 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 78.74

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยภาพรวม

	การใช้พลังงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้พลังงาน
1.	พลังงานการให้รางวัล	4.04	.69	มาก
2.	พลังงานการบังคับ	3.96	.74	มาก
3.	พลังงานตามกฎหมาย	4.14	.69	มาก
4.	พลังงานอ้างอิง	4.23	.75	มาก
5.	พลังงานความเชี่ยวชาญ	4.16	.72	มาก
6.	พลังงานข่าวสาร	4.16	.73	มาก
7.	พลังงานพึงพา	4.22	.73	มาก
	การใช้พลังงานโดยรวม	4.13	.10	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังงานในระดับมากทุกด้าน โดยมีการใช้พลังงานอ้างอิงในระดับที่มากกว่าพลังงานอื่นๆ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือการใช้พลังงานพึงพา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.23$) และมีการใช้พลังงานการบังคับในระดับน้อยกว่าพลังงานอื่นๆ ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลัง
อำนาจการให้รางวัล

การใช้พลังอำนาจการให้รางวัล	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้ พลังอำนาจ
1. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลแก่ครูที่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.90	.87	มาก
2. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.87	.89	มาก
3. ผู้บริหารเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่ครูที่มีความดีความชอบ เป็นประจำทุกปี	4.09	.79	มาก
4. ผู้บริหารเลื่อนตำแหน่งแก่ครูที่ทำประโยชน์แก่ สถานศึกษาตามวาระ	4.02	.78	มาก
5. ผู้บริหารยกย่องชมเชย ครูที่ทำความดีในการประชุมคณะ ครู	4.16	.81	มาก
6. ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น	4.09	.83	มาก
7. ผู้บริหารมีอำนาจในการให้ความดีความชอบแก่ครู	4.14	.82	มาก
การใช้พลังอำนาจโดยรวม	4.04	.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังอำนาจในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชย ครูที่ทำความดีในการประชุมคณะ ครู ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีอำนาจในการให้ความดีความชอบแก่ครู ($\bar{X} = 4.14$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลัง
อำนาจการบังคับ

การใช้พลังอำนาจการบังคับ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้ พลังอำนาจ
1. ผู้บริหาร แจ้งระเบียบข้อบังคับของทางราชการและ บทลงโทษให้ครูได้รับทราบ	4.14	.77	มาก
2. ครูปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารเสมอ	4.22	.72	มาก
3. ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือ บกพร่องต่อหน้าที่	3.85	.95	มาก
4. ผู้บริหารเรียกครูมาตักเตือนด้วยวาจาใน กรณีที่ทำผิด เล็กน้อย	3.98	.93	มาก
5. ผู้บริหารเรียกครูมาตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อทำ ความผิดซ้ำหรือเป็นความผิดที่ร้ายแรง	3.62	1.12	มาก
การใช้พลังอำนาจโดยรวม	3.96	.74	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การใช้พลังอำนาจการบังคับของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังอำนาจในระดับมากโดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ครูปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารเสมอ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ
ผู้บริหาร แจ้งระเบียบข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษให้ครูได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.14$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารเรียกครูมาตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อทำความผิด
เดิมซ้ำหรือเป็นความผิดที่ร้ายแรง ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลังงาน
อำนาจตามกฎหมาย

การใช้พลังงานตามกฎหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้พลังงาน
1. ผู้บริหารใช้พลังงานตามที่ภายในขอบเขตที่มี กฎหมายกำหนด	4.09	.78	มาก
2. ผู้บริหารใช้พลังงานที่มีอยู่กำหนดกฎเกณฑ์ การ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.12	.80	มาก
3. ครอบคลุมตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยไม่หลีกเลี่ยง	4.14	.73	มาก
4. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครู ทุกคน	4.15	.82	มาก
5. ครูยอมรับอำนาจของผู้บริหารตามกฎหมาย	4.21	.77	มาก
การใช้พลังงานโดยรวม	4.14	.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การใช้พลังงานตามกฎหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังงานในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ครูยอมรับอำนาจของผู้บริหารตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครูทุกคน ($\bar{X} = 4.15$) ซึ่งใกล้เคียงกับ ครอบคลุมตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยไม่หลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลัง
อำนาจอ้างอิง

การใช้พลังอำนาจอ้างอิง	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้ พลังอำนาจ
1. ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสม สุภาพเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ แก่ครูและบุคคลทั่วไป	4.42	.76	มาก
2. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานทำให้ครูเกิดการยอมรับนับถือเลื่อมใสศรัทธา	4.26	.85	มาก
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ครูมีความปรารถนาเลียนแบบ	4.20	.85	มาก
4. ครูมีความเคารพรักผู้บริหารอย่างจริงใจ	4.18	.84	มาก
5. ผู้บริหารได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้ปกครองและชุมชน	4.12	.87	มาก
6. ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน	4.23	.80	มาก
การใช้พลังอำนาจโดยรวม	4.23	.75	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การใช้พลังอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังอำนาจในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสม สุภาพเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ แก่ครูและบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานทำให้ครูเกิดการยอมรับนับถือเลื่อมใสศรัทธา ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลัง
อำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้ พลังอำนาจ
1. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา	4.26	.77	มาก
2. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	.80	มาก
3. ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติและนวัตกรรมมาใช้ในการ บริหารงานอย่างเหมาะสม	4.21	.79	มาก
4. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและนิเทศครู เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.18	.79	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานอยู่อย่าง เป็นระบบ	4.20	.77	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำกับติดตามงานอย่างมี ประสิทธิผล	4.13	.80	มาก
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.20	.79	มาก
8. ผู้บริหารได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ ของหน่วยงานต่างๆ อยู่เสมอ	3.94	.94	มาก
การใช้พลังอำนาจโดยรวม	4.16	.72	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.21$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานและ ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ของหน่วยงานต่างๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลัง
อำนาจข่าวสาร

การใช้พลังอำนาจข่าวสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้พลังอำนาจ
1. ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.16	.79	มาก
2. ผู้บริหารให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติงานเสมอ	4.18	.78	มาก
3. ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ทันสมัยให้ครูในสถานศึกษานำไปใช้ปฏิบัติงาน	4.20	.77	มาก
4. ผู้บริหารมีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ แก่ครู และเชื่อถือได้	4.21	.79	มาก
5. ครูมักขอความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการค้นคว้าและแหล่งข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหาร	4.05	.83	มาก
การใช้พลังอำนาจโดยรวม	4.16	.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การใช้พลังอำนาจข่าวสารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารมีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ แก่ครู และเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.21$) ข้อรองลงมามีค่าเฉลี่ยไม่ต่างกันมากคือ ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ทันสมัยให้ครูในสถานศึกษานำไปใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$) ถัดมาคือ ผู้บริหารให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่กว่าข้ออื่นคือครูมักขอความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการค้นคว้าและแหล่งข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านการใช้พลัง
อำนาจพึงพา

การใช้พลังอำนาจพึงพา	\bar{X}	S.D.	ระดับการใช้พลังอำนาจ
1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายผู้บริหารด้วยกันได้เป็นอย่างดี	4.30	.76	มาก
2. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู	4.26	.77	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาสถานศึกษาได้	4.21	.84	มาก
4. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง	4.18	.79	มาก
5. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูในสถานศึกษาเมื่อมีปัญหา นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ได้เสมอ	4.21	.80	มาก
6. ผู้บริหารเป็นผู้กว้างขวางในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ	4.18	.80	มาก
การใช้พลังอำนาจโดยรวม	4.22	.73	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การใช้พลังอำนาจพึงพาของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายผู้บริหารด้วยกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาสถานศึกษาและ ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูในสถานศึกษา เมื่อมีปัญหา นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ได้เสมอ ($\bar{X} = 4.21$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 แสดงในตารางที่ 4.10 – 4.15

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วย ตนเองของนักเรียน	3.86	.71	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.17	.64	มาก
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และ เทคโนโลยีของครู	4.09	.64	มาก
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.17	.67	มาก
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะ แวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก	4.23	.65	มาก
รวม	4.10	.15	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และมีประสิทธิผลในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.23$) ความพึงพอใจในการทำงานของครูและ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{X} = 4.17$) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ($\bar{X} = 4.09$) และ ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน และสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.84	.79	มาก
2. นักเรียนมีความสนใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง	3.87	.77	มาก
3. นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ แหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.90	.81	มาก
4. นักเรียนสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ได้	3.82	.87	มาก
รวม	3.86	.71	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิผล ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ นักเรียนมีความสนใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ นักเรียนสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ได้ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	4.19	.70	มาก
2. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี	4.21	.69	มาก
3. ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมในเนื้อหาของการเรียน	4.10	.71	มาก
4. ครูมีความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.16	.73	มาก
รวม	4.17	.64	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิผล ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูมีระดับการปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เหมาะสมในเนื้อหาของการเรียน ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำเอกสารต่างๆในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	4.25	.69	มาก
2. ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อช่วยในการเรียนการสอน	4.13	.71	มาก
3. ครูสามารถใช้โปรแกรมต่างๆในการจัดทำแผนการเรียนรู้	4.10	.71	มาก
4. ครูสามารถใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน	3.94	.78	มาก
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาข้อมูลได้	4.03	.79	มาก
รวม	4.09	.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์ จัดทำเอกสารต่างๆในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือครูสามารถใช้ คอมพิวเตอร์เป็นสื่อช่วยในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือครู สามารถใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความสามารถในการ
จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้งบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	.70	มาก
2. ผู้บริหารสามารถกำกับการใช้งบประมาณได้ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.13	.72	มาก
3. ผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.21	.73	มาก
4. ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.18	.73	มาก
รวม	4.17	.67	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิผล ด้านความสามารถในการจัดสรร
ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารสามารถบริหาร
ทรัพยากรต่างๆภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา
คือ ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิด
ประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือผู้บริหารสามารถกำกับการใช้
งบประมาณได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1. ผู้บริหารสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	4.25	.71	มาก
2. ครูสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงหรือแนวปฏิบัติใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.24	.69	มาก
3. ผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและ การจัดการเรียนการสอน	4.23	.73	มาก
4. ครูยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.25	.71	มาก
5. ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.17	.76	มาก
6. ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น	4.27	.73	มาก
รวม	4.23	.65	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิผล ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ครูยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ผลดังปรากฏในตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

การใช้พลังอำนาจ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา					รวม
	ความใฝ่รู้รัก การอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของ นักเรียน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของครู	ความสามารถ ในการใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีของ ครู	ความสามารถใน การจัดสรร ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	ความสามารถใน การปรับเปลี่ยนต่อ สภาวะแวดล้อม ที่กระทบทั้ง ภายในและ ภายนอก	
1. พลังอำนาจการให้รางวัล	.604**	.643**	.557**	.726**	.723**	.755**
2. พลังอำนาจการบังคับ	.666**	.604**	.621**	.646**	.661**	.743**
3. พลังอำนาจตามกฎหมาย	.578**	.672**	.605**	.741**	.778**	.781**
4. พลังอำนาจอ้างอิง	.513**	.668**	.600**	.786**	.825**	.784**
5. พลังอำนาจความ เชี่ยวชาญ	.594**	.702**	.629**	.818**	.832**	.827**
6. พลังอำนาจข่าวสาร	.563**	.694**	.614**	.801**	.808**	.805**
7. พลังอำนาจพึ่งพา	.560**	.683**	.601**	.780**	.840**	.802**
รวม	.643**	.736**	.667**	.836**	.863**	.867**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .867$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงกว่าพลังอำนาจ

ด้านอื่น ($r = .827$) ส่วนพลังอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยกว่าพลังอำนาจด้านอื่น ($r = .743$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าการใช้พลังอำนาจมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

การใช้พลังอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าด้านอื่น ($r = .726$) และด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .557$)

การใช้พลังอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนสูงกว่าด้านอื่น ($r = .666$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .604$)

การใช้พลังอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกสูงกว่าด้านอื่น ($r = .778$) และด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .578$)

การใช้พลังอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกสูงกว่าด้านอื่น ($r = .825$) และด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .513$)

การใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกสูงกว่าด้านอื่น ($r = .832$) และด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .594$)

การใช้พลังอำนาจข่าวสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกสูงกว่าด้านอื่น ($r = .808$) และด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .563$)

การใช้พลังอำนาจพึ่งพามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกสูงกว่าด้านอื่น ($r = .840$) และด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .560$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 ได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 66 แห่ง โดยครูเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าความตรง (validity) เท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ .98

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 แบบสอบถามที่ส่งไป 831 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 823 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.03

1.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.3 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลผลปรากฏดังนี้

1.3.1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบว่าในภาพรวม และรายด้านมีการใช้พลังอำนาจในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัลและ พลังอำนาจการบังคับ

1.3.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบว่าในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

2.1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจพึ่งพา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 มีการใช้พลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกาญจนบุรีมีความมุ่งหมายให้ครูมีมาตรฐานการสอนที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้เรียน จึงจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจทั้ง 7 ด้านแตกต่างกันอย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ สภาพสังคม และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของครู ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจึงนำฐานพลังอำนาจมาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสั่งการ บังคับบัญชา มอบหมายภารกิจและความรับผิดชอบให้ครูปฏิบัติงาน ตลอดจนกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้นต่อสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรสุดา พรหมกุล (2554) และสมักร ฉัตรรัตนวาริ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยทั้ง 2 เรื่อง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประเสริฐ นุ่มฉาว (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พลังอำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ถึงแม้การใช้พลังอำนาจการบังคับโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าการใช้พลังอำนาจอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะสาเหตุหลายประการ คือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจน ครูเกิดตระหนักในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องใช้พลังอำนาจการบังคับให้ครูปฏิบัติงานอีกประการหนึ่ง การที่ผู้บริหารใช้พลังอำนาจการบังคับมากเกินไปอาจทำให้ครูเกิดความไม่พอใจ มีความขัดแย้ง ต่อด้าน เกิดความเคียดแค้น ทุกข์ใจ หรือรู้สึกขายหน้า อับอาย จนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง นอกจากนี้ พลังอำนาจการบังคับนี้หากผู้บริหารใช้บ่อยเกินไป ความเชื่อฟังปฏิบัติตามอาจเสื่อมลงได้ หากผู้บริหารใช้อำนาจ

เพียงเพื่ออยู่แต่ไม่เคยลงโทษอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง และครูไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เมื่อความขัดแย้งมีมากขึ้นขยายเป็นวงกว้าง ก็อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคเชอร์ (Cachur, 1992 อ้างถึงใน ฌัฐตินา รุจพงษ์, 2551, น. 30) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นกับฐานอำนาจของครูใหญ่ และพบว่าผู้บริหารระดับต้นรับรู้ฐานอำนาจตามกฎหมายเป็นลำดับแรก ทำให้ยอมปฏิบัติตามคำสั่งการของครูใหญ่ อำนาจที่ยอมรับในลำดับถัดมาคืออำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล ส่วนอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารระดับต้นยอมรับน้อยที่สุด

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 มีนโยบายในการเพิ่มศักยภาพผู้บริหาร การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการจัดหาสื่อที่ทันสมัย รวมทั้งคอมพิวเตอร์ และสัญญาณอินเทอร์เน็ต ให้แก่โรงเรียนในสังกัดอย่างเพียงพอ เพื่อสนองนโยบายในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวก สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม (น โยบารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, 2558, น. 16) จึงทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ แหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำเอกสารต่างๆในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้ และผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรต่างๆภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบกับผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้อาจารย์เกิดประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ยุคตพันธ์ หวานน้ำ (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ใน

ระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับวิจัยของศิริดา พรหมเทพ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งโดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่า ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาหลายแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทั้ง 3 อำเภอส่วนใหญ่ อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญทำให้มีปัญหาเรื่องเทคโนโลยี และสัญญาณอินเทอร์เน็ต ประกอบกับมีนักเรียนเป็นชาวต่างชาติและชนเผ่า จำนวนมากเช่น พม่า มอญ กะเหรี่ยง และมีฐานะยากจน (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 : 2557) จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การพูด การอ่าน การเขียน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิผลด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีระดับการปฏิบัติ น้อยกว่าข้ออื่น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กันสูงมากนั้น อาจเป็นเพราะเหตุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหานอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ได้เสมอ ทั้งยังเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ สามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง รวมถึงการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาสถานศึกษาได้ ซึ่งยืนยันได้จากผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีการนำแนวปฏิบัติและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม สามารถวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและ นิเทศครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำกับติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้งในภาพรวมและรายข้อในด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนนั้น อาจเป็นเพราะเหตุว่า การใช้พลังอำนาจทั้ง 7 ด้านสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษาแต่ไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงต่อผู้เรียนในด้านต่างๆ อีกประการหนึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ส่วนมากอยู่ในถิ่นทุรกันดาร สถานศึกษาขาดงบประมาณในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น หนังสือหรือตำราในห้องสมุดที่เพียงพอ สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่สม่ำเสมอ จึงไม่เอื้อให้นักเรียนสามารถศึกษาค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ประกอบกับ นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติและชนเผ่า จึงมีปัญหาทางการสื่อสาร การอ่านและการเขียน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิผลด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุคตน์นัท หวานน้ำ (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ การที่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันปานกลางทั้งในภาพรวมและรายข้อในด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีของครู โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสัมพันธ์กับพลังอำนาจในระดับปานกลางทุกรายการนั้น อาจเป็นเพราะเหตุว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ เห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก เนื่องจากไม่คุ้นเคยและไม่ชำนาญการใช้โปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ และครูส่วนใหญ่มีความถนัดในการสอนและใช้สื่อการเรียนรูแบบเดิม อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ต เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ถิ่นทุรกันดาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุมาล หวังวิชพันธ์ สำเร็จ กลิ่นดิษฐ กิตติพันธ์ บุญโตสิทธะกุล ตฤณ ดิษฐ์คำภู และเกษมชัย บุญเพ็ญ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัญหาและการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีปัญหาการใช้วัตกรรมการเรียนการสอนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่เป็นปัญหาสูงสุดคือปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนภายใน รองลงมาคือปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนนอก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยที่เป็นสิ่งรบกวนภายในที่มีปัญหามากที่สุดคือ เจตคติที่มีต่อการใช้นวัตกรรม เรื่องความจำเป็นของ

การใช้นวัตกรรมการสอน ปัจจัยที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกที่มีปัญหามากที่สุดคือ การสนับสนุนด้านการเงิน เรื่องขนาดงบประมาณในการสร้าง หรือผลิตนวัตกรรมเพื่อใช้ในการสอน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันปานกลางกับพลังอำนาจทุกด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้สื่อโปรแกรมบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายในการจัดสรรทรัพยากรและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาอาคารสถานที่ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาให้มีความสะอาดร่มรื่น เอื้อให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ กระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ และเกิดความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการบ่มเพาะและปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้รักการอ่าน สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนอยู่ตลอดเวลา

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาทักษะการใช้พลังอำนาจการบังคับอย่างเหมาะสมเพื่อชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

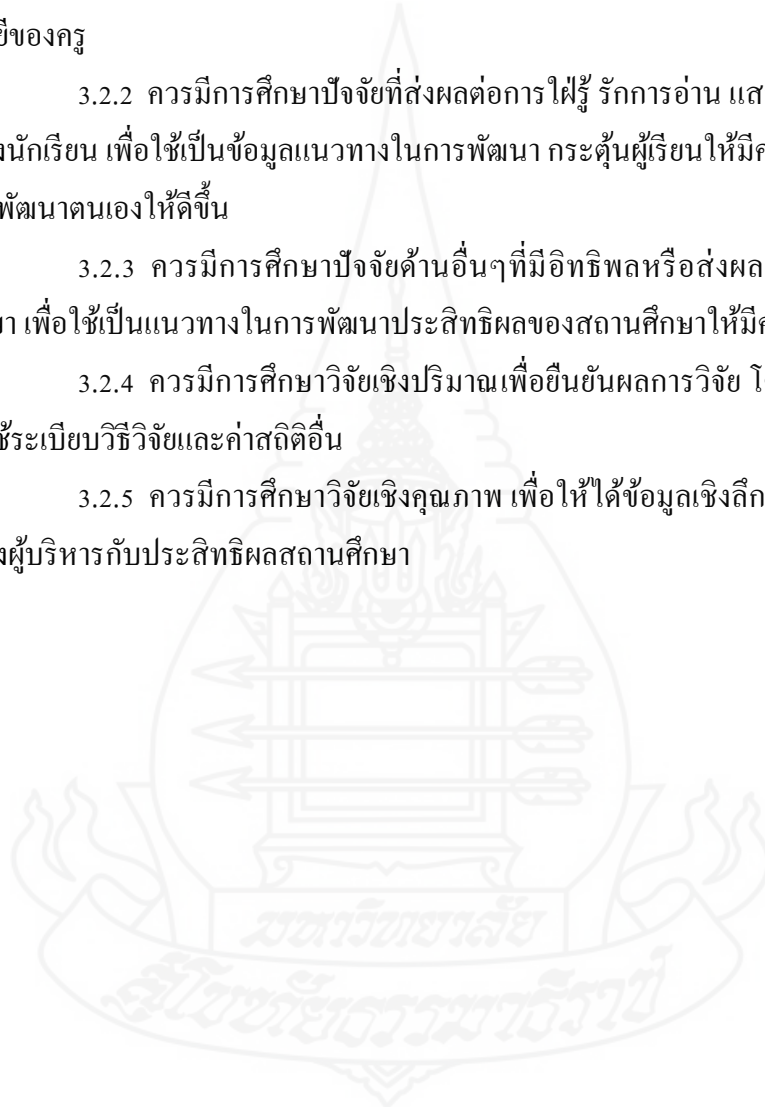
3.2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนา กระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจมีความต้องการที่พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

3.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันผลการวิจัย โดยใช้ประชากรกลุ่มอื่น หรือใช้ระเบียบวิธีวิจัยและค่าสถิติอื่น

3.2.5 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2557). แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ.

_____. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

แก้ไขปรับปรุง(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ.

กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2557). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต3, กาญจนบุรี.

กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน

มาตรฐานสากล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ขวัญใจ สอนศิริ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การ

ปฏิบัติ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2556). คู่มือปฏิบัติงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,

โรงเรียนชอย 26 สาย 4 ซ้าย.

จิระ เฉลิมศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพบางละมุงจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณัฐตินา รุจิพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้อแท้ใน

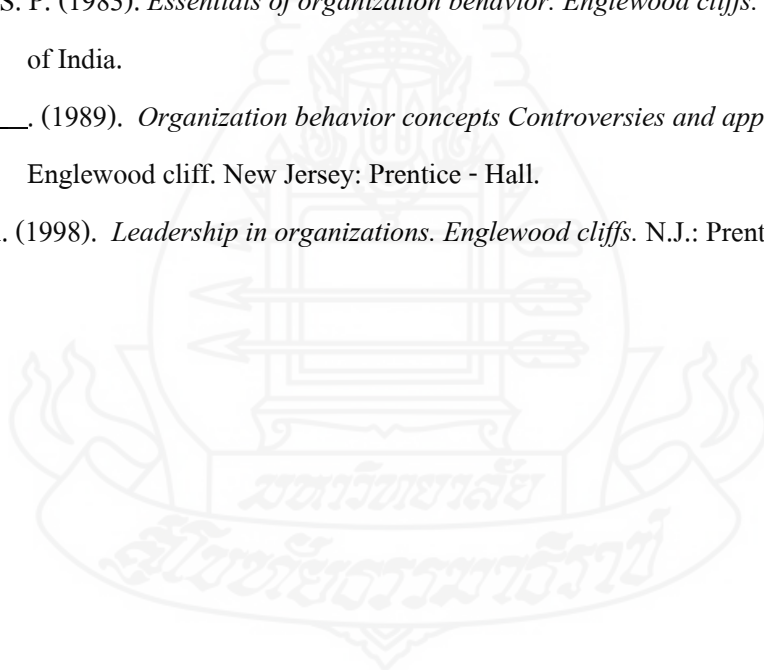
การปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเซนต์หลุยส์จังหวัดละเซิงเทรา. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ทิพวรรณ แสงทับทิม. (2547). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไต้.
- นงนารถ โชะมณี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรเขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550) รูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. (คุชฎินิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุชฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.
- นวล กัลป์ยานธรรม. (2550). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปกร, นครปฐม.
- นฤมล คู่ นส่วสดี. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- ประเสริฐ นุ่มฉาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ปราริณตต์ พิธิฐฐศักดิ์. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรเขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์, จะเขิงเทร.
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, จะเขิงเทร.
- พระมหาบุญเสริม ทุมมทนุ โน(ทองสี). (2555). ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนป้อมนาคราชวาทยานนท่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

- ภารดี อนันต์นารี. (2552). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ชลบุรี: สำนักพิมพ์มลตรี.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *หน่วยที่ 13 อำนาจและการเมืองในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นนทบุรี: ชูติวิชาวัดติกรรมมนุษย์ในองค์กร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตน์ พงษ์มิตร , สมชาย แก้ววังชัย และ ชัชชัย จิตรนันท์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 21*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สมักร ฉัตรรัตนาวารี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุขุมาล หวังวณิชพันธ์, สำเริง กลิ่นดิษฐ์, กิตติพันธ์ บุญโตติตระกูล, ตฤณ ดิษฐ์ดำงู และเกษมชัย บุญเพ็ญ. (2553). *ปัญหาและการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. (โครงการวิจัยครุศาสตร์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- สุญาณี นิมาอำ. (2550). *รูปแบบการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ชูติวิชาวัดติกรรมและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรรัตน์ กิจธิคุณ. (2555). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูโรงเรียนโตตศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.

- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *บทที่ 7 การสื่อสารกับอำนาจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรดา พรหมเทพ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- หลักชัย วงษ์หมอก. (2550). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2*. สืบค้นจาก <http://td.thailis.or.th>.
- Luthan, F. (1992). *Organization behavior*. 6th ad: New York M.C. Grew Hill.
- Robbibis, S. P. (1983). *Essentials of organization behavior*. Englewood cliffs. N.J.: prentice Hall of India.
- _____. (1989). *Organization behavior concepts Controversies and applications*. 4lined. Englewood cliff. New Jersey: Prentice - Hall.
- Yulk, G A. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood cliffs. N.J.: Prentice-Hall.





ภาคผนวก ก

รายชื่อและประวัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อและประวัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายมาโนช พุทธิพิบูล
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านกุยแห่ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - ประสบการณ์ในการทำงาน 35 ปี
 - ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
 - ผู้อำนวยการ 25 ปี
2. ชื่อ นายอรรถ ร่มสุข
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบึงดี อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - ประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปี
 - ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
 - ผู้อำนวยการ 23 ปี
3. ชื่อ นายเจนวิทย์ จงใจ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสามัคคีธรรมมานุสรณ์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 - ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน 29 ปี
 - ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
 - ผู้อำนวยการ 25 ปี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศร ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๒๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอริญ ร่มสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๖๐๕-๒๙๙๔-๐



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/ ๑๒๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเจนวิทย์ ใจใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๖๐๕-๒๙๙๔-๐



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๒๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายมานิช พงศพิภกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต ๓ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๖๐๕-๒๙๙๔-๐



ที่ ศธ ๐๕๒๐.๑๖ (บ)/๒๕๕๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๕๐

๓๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน

ด้วยนางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาศาสตร์เขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะขึ้นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชรบรณเทพ จินตวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๕-๘๕๐๕
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๙๖๖๖-๗
แอดไลน์ที่นักศึกษา ๐๘๖-๐๕๒๗๔๕๐



ที่ ศธ ๐๓๒๑.๑๖ (บ./๑๘๘)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วยนางสาวกนกใจ ศรีวิสัย นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต ๓

ในการนี้ นักศึกษาดังกล่าวจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต ๓

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าท่านจะได้รับความสะดวกจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

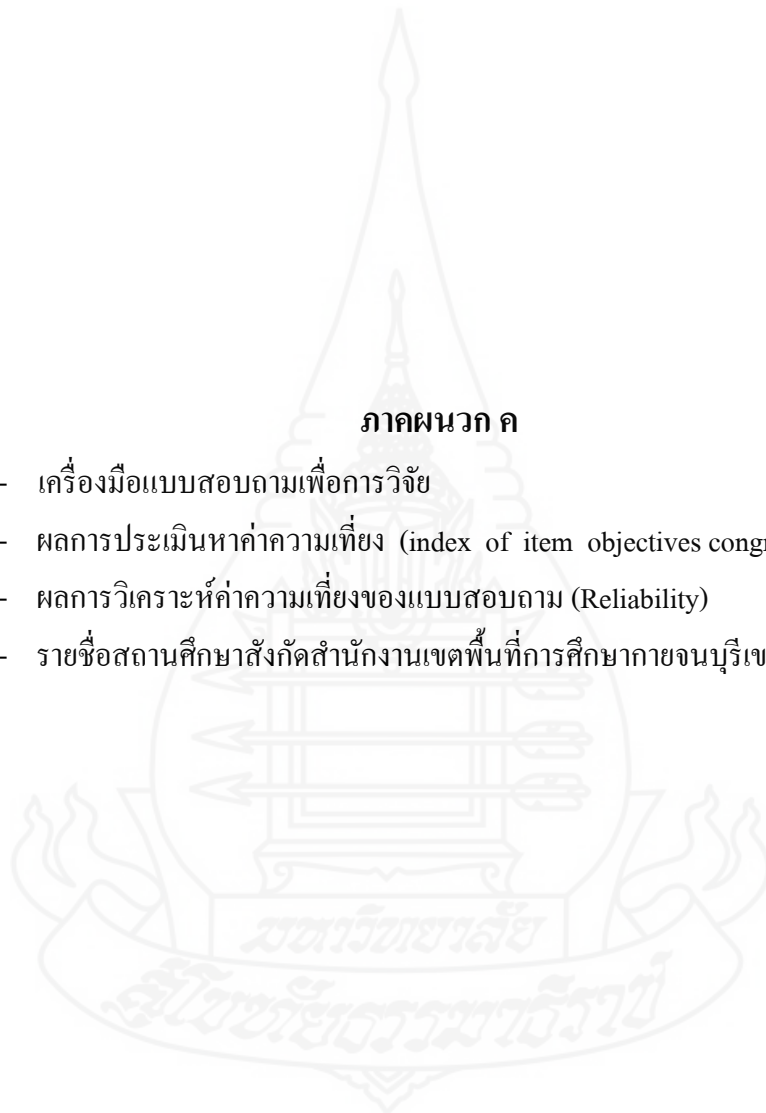
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวิวัฒน์)
ประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๖๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๖๓ ๓๕๖๖-๗
บริการวิทยุทัศน์บัณฑิตศึกษา ๐๘๖-๐๕๖๒๕๕๐

ภาคผนวก ค

- เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ผลการประเมินหาค่าความเที่ยง (index of item objectives congruence: IOC)
- ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)
- รายชื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากายจนบุรีเขต 3



ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการวิจัยประเภทแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต3

ผู้วิจัย นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย

รุ่น

หลักสูตร ศึกษาศาสตร

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
1.เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3	พลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถชักจูงหรือมีอิทธิพลในการทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนเอง ต้องการ ได้แก่ 1.พลังอำนาจการให้รางวัล 2.พลังอำนาจการบังคับ 3.พลังอำนาจตามกฎหมาย 4.พลังอำนาจอ้างอิง 5.พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ 6.พลังอำนาจข่าวสาร 7.พลังอำนาจพึ่งพา	1.พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้สิ่งตอบแทนต่อบุคลากรภายในสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความดีความชอบ นำมาซึ่งผลประโยชน์แก่บุคคลทางบวกแก่สถานศึกษา โดยการตอบแทนด้วยวิธีการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น	1. ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลแก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย 2. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 3. ผู้บริหารเลื่อนขึ้นเงินเดือน แก่ครูที่มีความดีความชอบเป็นประจำทุกปี 4. ผู้บริหารเลื่อนตำแหน่งแก่ครูที่ทำประโยชน์แก่สถานศึกษาตามวาระ 5. ผู้บริหารยกย่องชมเชย ครูที่ทำความดีในการประชุมคณะครู 6. ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น 7. ผู้บริหารมีอำนาจในการให้ความดีความชอบแก่ครู			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>2.พลังอำนาจการบังคับ (coercive power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบังคับ บัญชา ชักจูงให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเกรงกลัว ขอมปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษตามกฎหมาย หรือตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา เช่นการบกพร่องในหน้าที่ การตำหนิว่ากล่าว หรือการไล่ออกจากงาน</p>	<p>8. ผู้บริหาร แจ้งระเบียบข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษให้ครูได้รับทราบ</p> <p>9. ครูปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารเสมอ</p> <p>10. ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือบกพร่องต่อหน้าที่</p> <p>11. ผู้บริหารเรียกครูมาตักเตือนด้วยวาจาในกรณีที่ทำผิดเล็กน้อย</p> <p>12. ผู้บริหารเรียกครูมาตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อทำความผิดเดิมซ้ำหรือเป็นความผิดที่ร้ายแรง</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-1)	ไม่แน่ใจ(0)	เห็นด้วย(+1)
		<p>3.พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถทำให้นุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้บริหารมีความชอบธรรม ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติหรือกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน สามารถมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตาม โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้</p>	<p>13. ผู้บริหารใช้พลังอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>14. ผู้บริหารใช้พลังอำนาจที่มีอยู่กำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม</p> <p>15. ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยไม่หลีกเลี่ยง</p> <p>16. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ครู ทุกคน</p> <p>17. ครูยอมรับอำนาจของผู้บริหารตามกฎหมาย</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>4.พลังอำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ช่วยให้การยอมรับนับถือเลื่อมใสศรัทธา ชื่นชมในคุณงามความดีเป็นที่ยกย่องจากสังคม ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเคารพรักศรัทธามีความปรารถนาเลียนแบบพฤติกรรมหรือทำตามแบบอย่าง</p>	<p>18. ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสม สุภาพเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ แก่ครูและบุคคลทั่วไป</p> <p>19. ผู้บริหารที่ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานทำให้ครูเกิดการยอมรับนับถือเลื่อมใสศรัทธา</p> <p>20. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ครูมีความปรารถนาเลียนแบบ</p> <p>21. ครูมีความเคารพรักผู้บริหารอย่างจริงใจ</p> <p>22. ผู้บริหารได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้ปกครองและชุมชน</p> <p>23. ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>5.พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง</p>	<p>24. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา 25. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 26. ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม 27. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและนิเทศครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง 28. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานอยู่อย่างเป็นระบบ 29. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำกับติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ 30. ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 31. ผู้บริหารได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ของหน่วยงานต่างๆอยู่เสมอ</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>6.พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล (information power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม</p>	<p>32. ผู้บริหารมีการค้นหาหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</p> <p>33. ผู้บริหารให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติงานเสมอ</p> <p>34. ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ทันสมัยให้ครูในสถานศึกษานำไปใช้ปฏิบัติงาน</p> <p>35. ผู้บริหารมีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ แก่ครูและเชื่อถือได้</p> <p>36. ครูมักขอความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการค้นหาและแหล่งข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหาร</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>7.พลังอำนาจพึ่งพา (connection power) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นปฏิบัติตามเนื่องจากต้องการได้รับความพึงพอใจเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากพลังอำนาจพึ่งพาในอนาคต</p>	<p>37. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายผู้บริหารด้วยกันได้เป็นอย่างดี</p> <p>38. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู</p> <p>39. ผู้บริหารมีความสามารถในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นให้ช่วยสนับสนุนหรือพัฒนาสถานศึกษาได้</p> <p>40. ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง</p> <p>41. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูในสถานศึกษา เมื่อมีปัญหา นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ได้เสมอ</p> <p>42. ผู้บริหารเป็นผู้กว้างขวางในแวดวงวิชาการและวิชาชีพ</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
2.เพื่อศึกษา ประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3	ประสิทธิผลของ สถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูใน สถานศึกษาที่ดำเนินการ ปฏิบัติงานร่วมกันจนทำ ให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการจัด การศึกษาที่ตั้งไว้ ได้แก่ 1.ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วย ตนเองของนักเรียน 2.ความพึงพอใจในการ ทำงานของครู	1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมที่ ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความต้องการที่จะ พัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นสนใจ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา สามารถสืบค้นหาข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนต้องการรู้ เกี่ยวกับ เรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	43. นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน และสามารถแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง 44. นักเรียนมีความสนใจและมีความต้องการที่จะ พัฒนาตนเอง 45. นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ แหล่ง เรียนรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 46. นักเรียนสามารถสืบค้นหาข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ได้			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย(-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
	<p>3.ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p> <p>4.ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก</p>					
		<p>2.ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึภกาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษา ที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนโดยมีการพัฒนา</p>	<p>47. ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา</p> <p>48. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี</p> <p>49. ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>สื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัย เหมาะสมกับเนื้อหาของการเรียน โดยทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้</p> <p>3.ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู เป็นพฤติกรรมของครูที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในการทำงานเอกสารต่างๆในการทำงาน ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอนของโปรแกรมต่างๆในการจัดทำแผนการเรียนรู้ และใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ พร้อมทั้งสามารถส่งเสริมให้นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาความรู้ได้</p>	<p>เหมาะสมในเนื้อหาของการเรียน</p> <p>50. ครูมีความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p> <p>51. ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำเอกสารต่างๆในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา</p> <p>52. ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อช่วยในการเรียนการสอน</p> <p>53. ครูสามารถใช้โปรแกรมต่างๆในการจัดทำแผนการเรียนรู้</p> <p>54. ครูสามารถใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน</p> <p>55. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาข้อมูลได้</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>4.ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวางแผนการใช้งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า สามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>56. ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>57. ผู้บริหารสามารถกำกับการใช้งบประมาณได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>58. ผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>59. ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>			

วัตถุประสงค์	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปรหลัก	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
				ไม่เห็นด้วย (-1)	ไม่แน่ใจ (0)	เห็นด้วย (+1)
		<p>5.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาข้าราชการครูในสถานศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ที่เกิดขึ้น</p>	<p>60. ผู้บริหารสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี</p> <p>61. ครูสามารถปรับเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับความต้องการหรือแนวปฏิบัติใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี</p> <p>62. ผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและ การจัดการเรียนการสอน</p> <p>63. ครูยอมรับแนวคิดวิธีการทดลองจนเทคนิคการสอนใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>64. ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา</p> <p>65. ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆที่เกิดขึ้น</p>			

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

คำชี้แจง

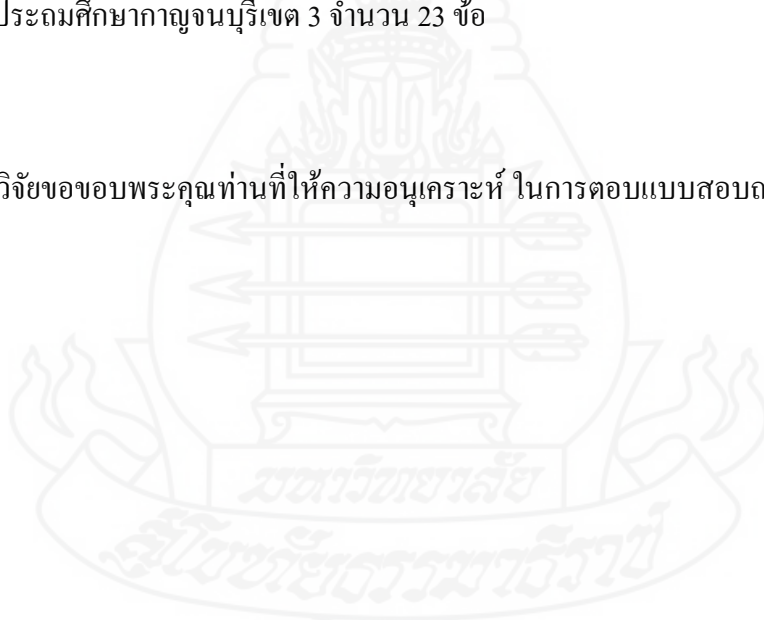
แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 23 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้



นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย

บัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง
2	อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1. 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ.....
4	ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ <input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20 ปี
5	ระยะเวลาที่ทำงานกับผู้บริหารคนปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20 ปี
6	ระยะทางระหว่างบ้านพักกับโรงเรียน <input type="checkbox"/> 1. 500 เมตร – 10 กิโลเมตร <input type="checkbox"/> 2. 11 กิโลเมตร – 20 กิโลเมตร <input type="checkbox"/> 3. 21 กิโลเมตร – 50 กิโลเมตร <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 50 กิโลเมตร

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจมาก |
| 5 | หมายถึง | มีระดับการใช้พลังอำนาจมากที่สุด |

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
พลังอำนาจการให้รางวัล (reward power)						
1	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลแก่ครูที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
2	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3	ผู้บริหารเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่ครูที่มีความดีความชอบเป็นประจำทุกปี					
4	ผู้บริหารเลื่อนตำแหน่งแก่ครูที่ทำประโยชน์แก่สถานศึกษาตามวาระ					
5	ผู้บริหารยกย่องชมเชย ครูที่ทำความดีในการประชุมคณะครู					
6	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น					
7	ผู้บริหารมีอำนาจในการให้ความดีความชอบแก่ครู					
พลังอำนาจการบังคับ (coercive power)						
8	ผู้บริหาร แจ้งระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และบทลงโทษให้ครูได้รับทราบ					
9	ครูปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารเสมอ					
10	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
	หรือบกพร่องต่อหน้าที่					
11	ผู้บริหารเรียกครม. ตัดเงินเดือนด้วยวาจาในกรณีที่ ทำผิดเล็กน้อย					
12	ผู้บริหารเรียกครม. ตัดเงินเดือนเป็นลายลักษณ์ อักษรเมื่อทำความผิดเดิมซ้ำหรือเป็นความผิดที่ ร้ายแรง					
พลังอำนาจตามกฎหมาย (legitimate power)						
13	ผู้บริหารใช้พลังอำนาจตามหน้าที่ภายใน ขอบเขตที่มีกฎหมายกำหนด					
14	ผู้บริหารใช้พลังอำนาจที่มีอยู่กำหนดกฎเกณฑ์ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
15	ครูปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยไม่ หลีกเลี่ยง					
16	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและความเสมอภาค แก่ครู ทุกคน					
17	ครูยอมรับอำนาจของผู้บริหารตามกฎหมาย					
พลังอำนาจอ้างอิง (referent power)						
18	ผู้บริหารแต่งกายเหมาะสม สุภาพเรียบร้อย มี มนุษยสัมพันธ์ แก่ครูและบุคคลทั่วไป					
19	ผู้บริหารที่ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานทำให้ครู เกิดการยอมรับนับถือเลื่อมใสศรัทธา					
20	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ครูมีความ ปรารถนาเลียนแบบ					
21	ครูมีความเคารพรักผู้บริหารอย่างจริงใจ					
22	ผู้บริหารได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้ปกครอง และชุมชน					

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน					
พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)						
24	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการบริหาร สถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ผู้บริหารนำแนวปฏิบัติและนวัตกรรมมาใช้ใน การบริหารงานอย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและนิเทศครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง					
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานอยู่อย่างเป็นระบบ					
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำกับติดตาม งานอย่างมีประสิทธิภาพ					
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการอบรม ให้ความรู้ของหน่วยงานต่างๆอยู่เสมอ					
พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล (information power)						
32	ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และ ถูกต้องแก่ครูผู้ปฏิบัติงานเสมอ					
34	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารสารสนเทศที่ ทันสมัยให้ครูในสถานศึกษานำไปใช้ปฏิบัติงาน					
35	ผู้บริหารมีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ แก่ครู และเชื่อถือได้					

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับการใช้พลังอำนาจ ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
36	ครูมักขอความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการ ค้นคว้าและแหล่งข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหาร					
พลังอำนาจพึ่งพา (connection power)						
37	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับเครือข่ายผู้บริหาร ด้วยกันได้เป็นอย่างดี					
38	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู					
39	ผู้บริหารมีความสามารถในการขอความร่วมมือ จากหน่วยงานอื่นให้ช่วยสนับสนุนหรือพัฒนา สถานศึกษาได้					
40	ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้ อย่างกว้างขวาง					
41	ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูในสถานศึกษา เมื่อมีปัญหานอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ เสมอ					
42	ผู้บริหารเป็นผู้กว้างขวางในแวดวงวิชาการและ วิชาชีพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลมาก |
| 5 | หมายถึง | มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน						
43	นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน และสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
44	นักเรียนมีความสนใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง					
45	นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ แหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
46	นักเรียนสามารถสืบค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตในสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ได้					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
47	ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา					
48	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี					
49	ครูพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เหมาะสมในเนื้อหาของการเรียน					
50	ครูมีความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ
-----	-----------------------	-----------------

		5	4	3	2	1
ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู						
51	ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำเอกสารต่างๆในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา					
52	ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อช่วยในการเรียนการสอน					
53	ครูสามารถใช้โปรแกรมต่างๆในการจัดทำแผนการเรียนรู้					
54	ครูสามารถใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน					
55	ครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาข้อมูลได้					
ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
56	ผู้บริหารสามารถวางแผนการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					
57	ผู้บริหารสามารถกำกับการใช้งบประมาณได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
58	ผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรต่างๆภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
59	ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก						
60	ผู้บริหารสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี					
61	ครูสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงหรือแนวปฏิบัติใหม่ๆได้เป็นอย่างดี					
62	ผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมรับการ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	เปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและ การจัดการเรียนการสอน					
63	ครูยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
64	ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
65	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆที่เกิดขึ้น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม



(นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย)

ผู้วิจัย

ผลการประเมินค่าความเที่ยง เพื่อหาความสอดคล้องทางด้านโครงสร้าง ความตรง ในด้าน
เนื้อหา เครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	เฉลี่ย
1	+1	+1	+1	1.00
2	+1	+1	+1	1.00
3	+1	+1	+1	1.00
4	+1	+1	+1	1.00
5	+1	+1	+1	1.00
6	+1	+1	+1	1.00
7	+1	+1	+1	1.00
8	+1	+1	+1	1.00
9	+1	+1	+1	1.00
10	+1	+1	+1	1.00
11	+1	+1	+1	1.00
12	+1	+1	+1	1.00
13	+1	+1	+1	1.00
14	+1	+1	+1	1.00
15	+1	+1	+1	1.00
16	+1	+1	+1	1.00
17	+1	+1	+1	1.00
18	+1	+1	+1	1.00
19	+1	+1	+1	1.00
20	+1	+1	+1	1.00
21	+1	+1	+1	1.00
22	+1	+1	+1	1.00
23	+1	+1	+1	1.00
24	+1	+1	+1	1.00
25	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3	เฉลี่ย
26	+1	+1	+1	1.00
27	+1	+1	+1	1.00
28	+1	+1	+1	1.00
29	+1	+1	+1	1.00
30	+1	+1	+1	1.00
31	+1	+1	+1	1.00
32	+1	+1	+1	1.00
33	+1	+1	+1	1.00
34	+1	+1	+1	1.00
35	+1	+1	+1	1.00
36	+1	+1	+1	1.00
37	+1	+1	+1	1.00
38	+1	+1	+1	1.00
39	+1	+1	+1	1.00
40	+1	+1	+1	1.00
41	+1	+1	+1	1.00
42	+1	+1	+1	1.00
43	+1	+1	+1	1.00
44	+1	+1	+1	1.00
45	+1	+1	+1	1.00
46	+1	+1	+1	1.00
47	+1	+1	+1	1.00
48	+1	+1	+1	1.00
49	+1	+1	+1	1.00
50	+1	+1	+1	1.00
51	+1	+1	+1	1.00
52	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่3	เฉลี่ย
53	+1	+1	+1	1.00
54	+1	+1	+1	1.00
55	+1	+1	+1	1.00
56	+1	+1	+1	1.00
57	+1	+1	+1	1.00
58	+1	+1	+1	1.00
59	+1	+1	+1	1.00
60	+1	+1	+1	1.00
61	+1	+1	+1	1.00
62	+1	+1	+1	1.00
63	+1	+1	+1	1.00
64	+1	+1	+1	1.00
65	+1	+1	+1	1.00
รวม	65	65	65	1.00
เฉลี่ย (\bar{X})	1.00	1.00	1.00	1.00

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Reliability (ทั้งฉบับ)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	A1	a1
2.	A2	a2
3.	A3	a3
4.	A4	a4
5.	A5	a5
6.	A6	a6
7.	A7	a7
8.	B8	b8
9.	B9	b9
10.	B10	b10
11.	B11	b11
12.	B12	b12
13.	B13	b13
14.	B14	b14
15.	B15	b15
16.	B16	b16
17.	B17	b17
18.	C18	c18
19.	C19	c19
20.	C20	c20
21.	C21	c21
22.	C22	c22
23.	C23	c23
24.	D24	d24

25.	D25	d25
26.	D26	d26
27.	D27	d27
28.	D28	d28
29.	D29	d29
30.	D30	d30
31.	D31	d31
32.	E32	e32
33.	E33	e33
34.	E34	e34
35.	E35	e35
36.	E36	e36
37.	F37	f37
38.	F38	f38
39.	F39	f39
40.	F40	f40
41.	F41	f41
42.	F42	f42
43.	G43	g43
44.	G44	g44
45.	G45	g45
46.	G46	g46
47.	H47	h47
48.	H48	h48
49.	H49	h49
50.	H50	h50

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

51.	I51	i51
52.	I52	i52
53.	I53	i53
54.	I54	i54
55.	I55	i55
56.	J56	j56
57.	J57	j57
58.	J58	j58
59.	J59	j59
60.	K60	k60
61.	K61	k61
62.	K62	k62
63.	K63	k63
64.	K64	k64
65.	K65	k65

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.7333	.9072	30.0
2.	A2	3.7333	.9072	30.0
3.	A3	3.8667	.8996	30.0
4.	A4	3.8000	.7611	30.0
5.	A5	4.2333	.8976	30.0
6.	A6	4.1333	.8996	30.0
7.	A7	4.1333	.8604	30.0

8.	B8	4.0667	.8277	30.0
9.	B9	4.2000	.6103	30.0
10.	B10	3.4333	.8584	30.0
11.	B11	3.7667	.9353	30.0
12.	B12	3.1000	1.3734	30.0
13.	B13	3.9333	.9072	30.0
14.	B14	4.1667	.8339	30.0
15.	B15	4.1000	.8030	30.0
16.	B16	4.3000	.8367	30.0
17.	B17	4.4000	.7701	30.0
18.	C18	4.5000	.7311	30.0
19.	C19	4.4000	.8550	30.0
20.	C20	4.2000	.9248	30.0
21.	C21	4.2333	.8584	30.0
22.	C22	4.1333	.8193	30.0
23.	C23	4.2667	.8683	30.0
24.	D24	4.1667	.7915	30.0
25.	D25	3.9667	.7649	30.0
26.	D26	4.0667	.7849	30.0
27.	D27	4.1000	.9595	30.0
28.	D28	4.0667	.7397	30.0
29.	D29	3.9333	.6915	30.0
30.	D30	4.0333	.6687	30.0
31.	D31	3.6000	1.0700	30.0
32.	E32	4.0000	.9469	30.0
33.	E33	4.0667	.9444	30.0
34.	E34	4.1667	.8339	30.0
35.	E35	4.2000	.9248	30.0
36.	E36	3.7667	.9353	30.0
37.	F37	4.4000	.8944	30.0

38.	F38	4.5000	.7768	30.0
39.	F39	4.3000	.8367	30.0
40.	F40	4.2333	.8584	30.0
41.	F41	4.4000	.8550	30.0
42.	F42	4.3333	.8841	30.0
43.	G43	3.6333	.6687	30.0
44.	G44	3.6000	.6215	30.0
45.	G45	3.7667	.9353	30.0
46.	G46	3.8667	.7761	30.0
47.	H47	4.1667	.6477	30.0
48.	H48	4.1667	.6477	30.0

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
49.	H49	3.9000	.6618 30.0
50.	H50	4.0667	.6397 30.0
51.	I51	4.3333	.6609 30.0
52.	I52	4.1000	.6074 30.0
53.	I53	4.0333	.6687 30.0
54.	I54	3.6667	.7112 30.0
55.	I55	3.9667	.7184 30.0
56.	J56	4.0000	.6948 30.0
57.	J57	3.8667	.7761 30.0
58.	J58	3.9667	.8087 30.0
59.	J59	4.0000	.6948 30.0
60.	K60	4.4333	.6261 30.0
61.	K61	4.3667	.6149 30.0

62.	K62	4.1000	.8847	30.0
63.	K63	4.4333	.5683	30.0
64.	K64	4.5000	.5724	30.0
65.	K65	4.5667	.5683	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	264.6333	1359.2057	36.8674	65

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	260.9000	1314.7138	.6638	.9836
A2	260.9000	1322.9207	.5374	.9838
A3	260.7667	1326.4609	.4874	.9838
A4	260.8333	1317.8678	.7376	.9835
A5	260.4000	1310.8000	.7323	.9835
A6	260.5000	1304.5345	.8289	.9833
A7	260.5000	1311.7759	.7492	.9834
B8	260.5667	1311.9092	.7774	.9834
B9	260.4333	1327.6333	.7016	.9835
B10	261.2000	1326.9931	.5033	.9838
B11	260.8667	1310.4644	.7069	.9835
B12	261.5333	1313.0851	.4444	.9843

B13	260.7000	1324.6310	.5111	.9838
B14	260.4667	1316.6023	.6925	.9835
B15	260.5333	1322.7402	.6133	.9836
B16	260.3333	1308.7816	.8214	.9833
B17	260.2333	1311.4264	.8460	.9833
C18	260.1333	1323.4299	.6625	.9836
C19	260.2333	1307.8402	.8188	.9833
C20	260.4333	1304.3230	.8088	.9833
C21	260.4000	1304.8690	.8643	.9833
C22	260.5000	1308.8103	.8388	.9833
C23	260.3667	1303.3437	.8789	.9832
D24	260.4667	1311.0851	.8286	.9833
D25	260.6667	1315.6782	.7739	.9834
D26	260.5667	1309.2885	.8679	.9833
D27	260.5333	1302.6023	.8039	.9833
D28	260.5667	1315.0126	.8136	.9834
D29	260.7000	1317.9414	.8124	.9834
D30	260.6000	1320.2483	.7925	.9834
D31	261.0333	1304.8609	.6882	.9836
E32	260.6333	1300.3092	.8494	.9833
E33	260.5667	1303.0126	.8111	.9833
E34	260.4667	1309.4299	.8132	.9833
E35	260.4333	1301.2195	.8563	.9833
E36	260.8667	1306.2575	.7703	.9834
F37	260.2333	1310.3230	.7425	.9834
F38	260.1333	1322.4644	.6396	.9836
F39	260.3333	1314.7126	.7218	.9835
F40	260.4000	1314.5931	.7049	.9835
F41	260.2333	1314.2540	.7133	.9835

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F42	260.3000	1317.1828	.6427	.9836
G43	261.0000	1340.4828	.3733	.9839
G44	261.0333	1348.6540	.2227	.9840
G45	260.8667	1327.5678	.4514	.9839
G46	260.7667	1334.7368	.4209	.9839
H47	260.4667	1323.5678	.7473	.9835
H48	260.4667	1331.2230	.5832	.9837
H49	260.7333	1332.0644	.5528	.9837
H50	260.5667	1333.9092	.5326	.9837
I51	260.3000	1327.3207	.6531	.9836
I52	260.5333	1328.2575	.6907	.9835
I53	260.6000	1329.6966	.5959	.9836
I54	260.9667	1327.4816	.6024	.9836
I55	260.6667	1331.3333	.5218	.9837
J56	260.6333	1320.7230	.7525	.9834
J57	260.7667	1310.6678	.8531	.9833
J58	260.6667	1309.2644	.8422	.9833
J59	260.6333	1317.2057	.8232	.9834
K60	260.2000	1328.0276	.6747	.9836
K61	260.2667	1327.8575	.6910	.9835
K62	260.5333	1306.9471	.8047	.9833

K63	260.2000	1331.7517	.6541	.9836
K64	260.1333	1330.4644	.6805	.9836
K65	260.0667	1326.9609	.7710	.9835

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 65

Alpha = .9838

Reliability (ด้านพลังอำนาจให้รางวัล)

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. A1 a1
2. A2 a2
3. A3 a3
4. A4 a4
5. A5 a5
6. A6 a6
7. A7 a7

		Mean	Std Dev	Cases
1.	A1	3.7333	.9072	30.0
2.	A2	3.7333	.9072	30.0
3.	A3	3.8667	.8996	30.0
4.	A4	3.8000	.7611	30.0

5.	A5	4.2333	.8976	30.0
6.	A6	4.1333	.8996	30.0
7.	A7	4.1333	.8604	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	27.6333	22.4471	4.7378	7

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	23.9000	16.0931	.7599	.8595
A2	23.9000	16.9897	.6197	.8775
A3	23.7667	17.6333	.5301	.8883
A4	23.8333	17.1782	.7433	.8640
A5	23.4000	16.6621	.6795	.8699
A6	23.5000	16.0517	.7750	.8576
A7	23.5000	17.0172	.6607	.8721

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 7

Alpha = .8865

Reliability (ด้านพลังอำนาจบังคับ)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. B8 b8
- 2. B9 b9
- 3. B10 b10
- 4. B11 b11
- 5. B12 b12

	Mean	Std Dev	Cases
1. B8	4.0667	.8277	30.0
2. B9	4.2000	.6103	30.0
3. B10	3.4333	.8584	30.0
4. B11	3.7667	.9353	30.0
5. B12	3.1000	1.3734	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	18.5667	13.7713	3.7110	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B8	14.5000	9.2931	.7517	.7781

B9	14.3667	11.0678	.5741	.8294
B10	15.1333	9.1540	.7471	.7772
B11	14.8000	8.9931	.6959	.7877
B12	15.4667	7.3609	.6071	.8499

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8365

Reliability (ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย)

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. B13 b13
2. B14 b14
3. B15 b15
4. B16 b16
5. B17 b17

	Mean	Std Dev	Cases
1. B13	3.9333	.9072	30.0
2. B14	4.1667	.8339	30.0
3. B15	4.1000	.8030	30.0
4. B16	4.3000	.8367	30.0
5. B17	4.4000	.7701	30.0

	N of			
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	20.9000	11.4034	3.3769	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B13	16.9667	7.6195	.5912	.8725
B14	16.7333	7.2368	.7737	.8247
B15	16.8000	7.6828	.6910	.8454
B16	16.6000	7.6276	.6656	.8515
B17	16.5000	7.5000	.7848	.8243

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = .8711

Reliability (ด้านพลังอำนาจอ้างอิง)

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

—
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. C18 c18
2. C19 c19
3. C20 c20

- 4. C21 c21
- 5. C22 c22
- 6. C23 c23

		Mean	Std Dev	Cases
1.	C18	4.5000	.7311	30.0
2.	C19	4.4000	.8550	30.0
3.	C20	4.2000	.9248	30.0
4.	C21	4.2333	.8584	30.0
5.	C22	4.1333	.8193	30.0
6.	C23	4.2667	.8683	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	25.7333	19.9954	4.4716	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C18	21.2333	15.4264	.7025	.9463
C19	21.3333	13.8161	.8572	.9287
C20	21.5333	13.4299	.8425	.9310
C21	21.5000	13.5690	.8997	.9233
C22	21.6000	14.4552	.7815	.9377

C23 21.4667 13.5678 .8869 .9249

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .9430

Reliability (ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ)

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. D24 d24
- 2. D25 d25
- 3. D26 d26
- 4. D27 d27
- 5. D28 d28
- 6. D29 d29
- 7. D30 d30
- 8. D31 d31

Mean Std Dev Cases

1.	D24	4.1667	.7915	30.0
2.	D25	3.9667	.7649	30.0
3.	D26	4.0667	.7849	30.0
4.	D27	4.1000	.9595	30.0
5.	D28	4.0667	.7397	30.0
6.	D29	3.9333	.6915	30.0

7.	D30	4.0333	.6687	30.0
8.	D31	3.6000	1.0700	30.0

N of				
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	31.9333	30.6161	5.5332	8

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D24	27.7667	23.5644	.8362	.9320
D25	27.9667	24.1713	.7791	.9359
D26	27.8667	23.3609	.8750	.9295
D27	27.8333	22.5575	.7831	.9368
D28	27.8667	23.9816	.8403	.9323
D29	28.0000	24.2069	.8717	.9311
D30	27.9000	24.6448	.8321	.9338
D31	28.3333	22.5747	.6783	.9485

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 8

Alpha = .9426

Reliability (ด้านพลังอำนาจข่าวสารข้อมูล)

—

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. E32 e32
- 2. E33 e33
- 3. E34 e34
- 4. E35 e35
- 5. E36 e36

	Mean	Std Dev	Cases
1. E32	4.0000	.9469	30.0
2. E33	4.0667	.9444	30.0
3. E34	4.1667	.8339	30.0
4. E35	4.2000	.9248	30.0
5. E36	3.7667	.9353	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	20.2000	17.6828	4.2051	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E32	16.2000	11.0621	.9088	.9335
E33	16.1333	10.9471	.9351	.9287
E34	16.0333	12.0333	.8563	.9435
E35	16.0000	11.5172	.8460	.9445
E36	16.4333	11.7023	.7979	.9529

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .9521

Reliability (ด้านพลังอำนาจพึงพา)

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. F37 f37
2. F38 f38
3. F39 f39
4. F40 f40
5. F41 f41
6. F42 f42

		Mean	Std Dev	Cases
1.	F37	4.4000	.8944	30.0
2.	F38	4.5000	.7768	30.0
3.	F39	4.3000	.8367	30.0
4.	F40	4.2333	.8584	30.0
5.	F41	4.4000	.8550	30.0
6.	F42	4.3333	.8841	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	26.1667	21.6609	4.6541	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F37	21.7667	14.6678	.9040	.9472
F38	21.6667	16.1609	.7840	.9600
F39	21.8667	15.0851	.9041	.9473
F40	21.9333	15.0299	.8856	.9493
F41	21.7667	15.0816	.8807	.9498
F42	21.8333	14.9713	.8636	.9518

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .9589

Reliability (ด้านความไม่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน)

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. G43 g43
- 2. G44 g44
- 3. G45 g45
- 4. G46 g46

	Mean	Std Dev	Cases
1. G43	3.6333	.6687	30.0
2. G44	3.6000	.6215	30.0
3. G45	3.7667	.9353	30.0
4. G46	3.8667	.7761	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	14.8667	5.2230	2.2854	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
G43	11.2333	3.0126	.7596	.5723
G44	11.2667	3.3747	.6403	.6448

G45	11.1000	2.6448	.5600	.6858
G46	11.0000	3.7241	.2993	.8120

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 4

Alpha = .7435

Reliability (ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู)

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. H47 h47
- 2. H48 h48
- 3. H49 h49
- 4. H50 h50

	Mean	Std Dev	Cases
1. H47	4.1667	.6477	30.0
2. H48	4.1667	.6477	30.0
3. H49	3.9000	.6618	30.0
4. H50	4.0667	.6397	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	16.3000	5.0448	2.2461	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
H47	12.1333	3.2230	.6030	.9105
H48	12.1333	2.8782	.7950	.8399
H49	12.4000	2.8000	.8159	.8313
H50	12.2333	2.8747	.8118	.8337

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .8877

Reliability (ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู)

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1.	I51	i51
2.	I52	i52
3.	I53	i53
4.	I54	i54
5.	I55	i55

		Mean	Std Dev	Cases
1.	I51	4.3333	.6609	30.0
2.	I52	4.1000	.6074	30.0

3.	I53	4.0333	.6687	30.0
4.	I54	3.6667	.7112	30.0
5.	I55	3.9667	.7184	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	20.1000	7.8862	2.8082	5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
I51	15.7667	5.2885	.7109	.8700
I52	16.0000	5.1724	.8487	.8421
I53	16.0667	5.2368	.7196	.8680
I54	16.4333	5.2195	.6650	.8815
I55	16.1333	5.0161	.7315	.8659

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = .8894

Reliability (ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ)

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

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. J56 j56
2. J57 j57
3. J58 j58
4. J59 j59

	Mean	Std Dev	Cases
1. J56	4.0000	.6948	30.0
2. J57	3.8667	.7761	30.0
3. J58	3.9667	.8087	30.0
4. J59	4.0000	.6948	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.8333	8.1437	2.8537	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
J56	11.8333	4.9023	.8966	.9679
J57	11.9667	4.5161	.9172	.9621
J58	11.8667	4.3264	.9402	.9564
J59	11.8333	4.7644	.9550	.9525

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .9696

Reliability (ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก)

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. K60 k60
2. K61 k61
3. K62 k62
4. K63 k63
5. K64 k64
6. K65 k65

	Mean	Std Dev	Cases
1. K60	4.4333	.6261	30.0
2. K61	4.3667	.6149	30.0
3. K62	4.1000	.8847	30.0
4. K63	4.4333	.5683	30.0
5. K64	4.5000	.5724	30.0
6. K65	4.5667	.5683	30.0

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

SCALE	26.4000	10.4552	3.2334	6
-------	---------	---------	--------	---

Item-total Statistics

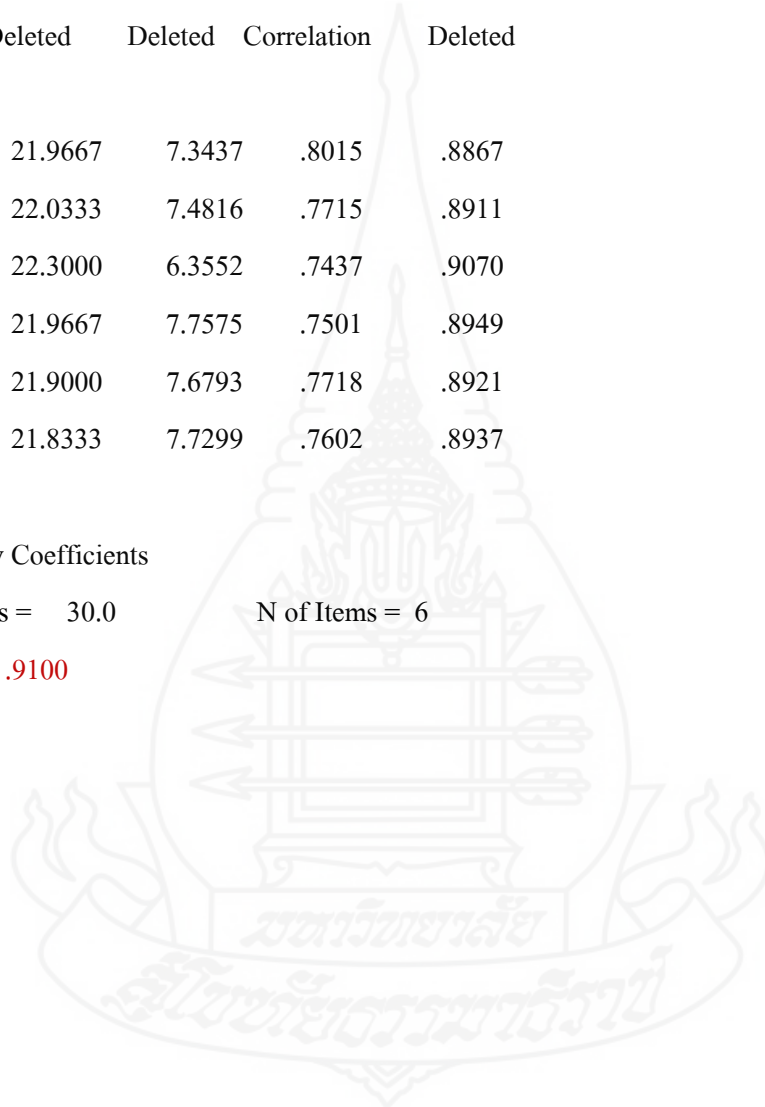
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K60	21.9667	7.3437	.8015	.8867
K61	22.0333	7.4816	.7715	.8911
K62	22.3000	6.3552	.7437	.9070
K63	21.9667	7.7575	.7501	.8949
K64	21.9000	7.6793	.7718	.8921
K65	21.8333	7.7299	.7602	.8937

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .9100



จำนวนสถานศึกษาและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3				
ลำดับ	ชื่อสถานศึกษาในอำเภอไทรโยค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษา
1	โรงเรียนบ้านสารวัตร	9	9	1
2	โรงเรียนบ้านเขาพัง	5	5	1
3	โรงเรียนหลุงก้ง	6	6	1
4	โรงเรียนวัดใหม่คงสัก	6	6	1
5	โรงเรียนสมาคมไทย-ออสเตรเลีย	15	-	-
6	โรงเรียนบ้านบ้องตี้	34	-	-
7	โรงเรียนบ้านห้วยกระทะทอง	9	9	1
8	โรงเรียนบ้านหาดจิว	8	8	1
9	โรงเรียนบ้านวังใหญ่	9	9	1
10	โรงเรียนบ้านแก่งระเบิด	9	9	1
11	โรงเรียนตชด.บ้านบ้องตี้ล่าง	10	-	-
12	โรงเรียนอนุบาลไทรโยค	25	-	-
13	โรงเรียนบ้านหนองปลาชิว	13	13	1
14	โรงเรียนบ้านวังโพธิ์	16	-	-
15	โรงเรียนบ้านหนองปรือ	4	4	1
16	โรงเรียนบ้านยางโทน	4	4	1
17	โรงเรียนบ้านท่าตาเสือ	5	5	1
18	โรงเรียนบ้านลุ่มผึ้ง	5	5	1
19	โรงเรียนบ้านหนองขอน	5	5	1
20	โรงเรียนบ้านช่องแคบ	5	5	1
21	โรงเรียนบ้านพุ่มวง-พุง	6	6	1
22	โรงเรียนบ้านท่ามะเดื่อ	5	5	1
23	โรงเรียนบ้านหินดาด	5	5	1
24	โรงเรียนบ้านทุ่งเรือโกศล	5	5	1
25	โรงเรียนบ้านวังกระแจะ	5	5	1

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษาในอำเภอไทรโยค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษา
26	โรงเรียนบ้านแก่งประหลอม	7	7	1
27	โรงเรียนบ้านพุเตย	5	5	1
28	โรงเรียนบ้านเขาสามชั้น	10	10	1
29	โรงเรียนบ้านพองกะ	9	9	1
30	โรงเรียนบ้านท่าทุ่งนา	9	9	1
31	โรงเรียนบ้านแก่งจอ	14	-	-
32	โรงเรียนบ้านเขาช้าง	14	-	-
33	โรงเรียนบ้านวังสิงห์	16	16	1
34	โรงเรียนพุทธวิมุตติวิทยา	16	16	1
35	โรงเรียนไทรโยคใหญ่	23	23	1
36	โรงเรียนสามัคคีธรรมมานุสรณ์	8	8	1
37	โรงเรียนบ้านทุ่งก้างย่าง	8	8	1
38	โรงเรียนบ้านถ้ำดาวดิ่งส์	6	6	1
39	โรงเรียนวัดปากกิเลน	7	7	1
40	โรงเรียนบ้านพุปลู	4	4	1
	รวม	384	256	33
1	โรงเรียนบ้านห้วยเสือ	16	16	1
2	โรงเรียนบ้านจันเคย์	8	8	1
3	โรงเรียนบ้านนามกุย	6	6	1
4	โรงเรียนบ้านลิ้นถิ้น	18	18	1
5	โรงเรียนบ้านทุ่งเสือโทน	17	17	1
6	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	18	18	1
7	โรงเรียนบ้านอูล่อง	19	19	1
8	โรงเรียนบ้านกุยแห่	33	-	-
9	โรงเรียนบ้านหนองเจริญ	9	9	1
10	โรงเรียนบ้านท่ามะเดื่อ	8	8	1

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษาในอำเภอไทรโยค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษา
11	โรงเรียนวัดปังกาตี	34	-	-
12	โรงเรียนบ้านป่าไม้สะพานลาว	8	8	1
13	โรงเรียนบ้านปากลำปีลือก	9	9	1
14	โรงเรียนวัดถ้ำกูเตย	21	-	-
15	โรงเรียนบ้านหินแหลม	10	10	1
16	โรงเรียนบ้านเสาหงส์	12	-	-
17	โรงเรียนบ้านดินโศ	25	25	1
18	โรงเรียนสมาคมป่าไม้แห่งประเทศไทย อุทิศ	37	37	1
19	โรงเรียนบ้านห้วยเขย่ง	5	-	-
20	โรงเรียนบ้านดงโคร่ง	7	7	1
21	โรงเรียนบ้านหินดาด	9	9	1
22	โรงเรียนบ้านวังผาดาด	9	9	1
23	โรงเรียนวัดหินดาด	10	10	1
24	โรงเรียนบ้านไร่ป่า	10	10	1
25	โรงเรียนคุรุสภา	10	10	1
26	โรงเรียนเพียงหลวง3(บ้านเหมือง แร่ติดต่อ)	10	10	1
27	โรงเรียนบ้านไร่	18	18	1
28	โรงเรียนบ้านประจำไม้	9	9	1
29	โรงเรียนบ้านเมืองสองท่อ	16	16	1
30	โรงเรียนอนุบาลทองผาภูมิ	24	24	1
	รวม	445	340	25
1	โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา	14	14	1
2	โรงเรียนบ้านกองมั่งทะเล	25	-	-
3	โรงเรียนบ้านท่าดินแดง	31	31	1

ลำดับ	ชื่อสถานศึกษาในอำเภอไพรโยค	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษา
4	โรงเรียนวัดวังแก้วเวการาม	44	44	1
5	โรงเรียนบ้านหินตั้ง	20	-	-
6	โรงเรียนบ้านซอกกาเรีย	30	30	1
7	โรงเรียนบ้านห้วยกบ	13	13	1
8	โรงเรียนอนุบาลสังขละบุรี	64	64	1
9	โรงเรียนบ้านห้วยมาลัย	30	30	1
10	โรงเรียนบ้านยางขาว	9	9	1
	รวม	280	235	8
	รวม 3 อำเภอ	1,109	831	66



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวแก่นใจ ศรีวิสัย
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2527
สถานที่เกิด	อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา การศึกษา โปรแกรมวิชาการศึกษาปทุมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สำเร็จการศึกษา 31 มีนาคม 2550
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแจ้งตราดคลองไทร อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่ง	ครู คศ. 1

