

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สำนักบรรณสารสนเทศ



วิทยานิพนธ์

การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา ๑๑

**The Use of Power in Administration
by Heads of District Primary
Education in Educational
Region 11**

นายจตุพร บุญระดม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ.๒๕๓๘

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ISBN 974-614-746-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11
ชื่อและนามสกุลผู้วิจัย	นายจตุพร บุญระคม
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์
คณะอาจารย์ที่ปรึกษา	๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ ๓. อาจารย์ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เงินอักษร
ปีการศึกษา	๒๕๓๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11 และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 735 คน แบ่งออกเป็น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 75 คน เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน 300 คน และผู้บริหารโรงเรียน 360 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า F (F-TEST) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เมื่อพิจารณาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีความคิดเห็นโดยรวมว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัล และใช้อำนาจบารมีในระดับมาก ใช้อำนาจการพึ่งพา อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมายในระดับปานกลาง ใช้อำนาจอ้างอิง และอำนาจการลงโทษในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละฐานอำนาจ พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนความคิดเห็นต่อการใช้

อำนาจการลงโทษ อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการพึ่งพา และอำนาจบารมี ไม่
แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ อำนาจ การใช้อำนาจ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

Title : The Use of Power in Administration by Heads of District
Primary Education in Educational Region 11

By : Chattuporn Bunradom

Degree : Master of Education

Major Field : Educational Administration

School of : Educational Studies

Thesis Advisors : 1. Assistant Professor Dr.Nara Somprasonk
2. Associate Professor Dr.Nittaya Passornsirir
3. Maj.Dr. Nopadol Chenaksara

Academic Year : 1995

Abstract

The objectives of this research were to ; 1) study the use of administrative power by heads of district primary education in Educational Region 11 and 2) compare the opinions held by heads of district primary education , district office staff and primary school principals towards the use of administrative power by heads of district primary education in Educational Region 11

The sample group consisted of 75 heads of district primary education , 300 office staff and 360 school principals. Rating scale questionnaires were used as tools of this research. The statistical analysis included percentage , mean (\bar{x}), standard deviation (SD) , ANOVA and Scheffe' Methods.

The result showed that opinions of heads of district primary education offices, primary school principals and the district office staff towards the use of power in administration by heads were similar at a statistical level of .05. Their opinion were that the heads of district primary education offices used reward power and charismatic power at high levels, used power through connections, information and public relations, expert power and legitimate power at medium levels, and used referent power and coercive power at a minimum. When considering each power base, it was found that opinions differed at .05 for reward power, legitimate power and information and public relation. Coercive power, referent power, expert power connection power and charismatic power were of similar opinions at a statistical level of .05.

Key words : Power, the use of power, heads of district primary education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยก็ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร. นรา สมประสงค์ รศ.ดร. นิตยา ภัสสรศิริ และว่าที่ พ.ต.ดร. นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆด้วยความกรุณา เอาใจใส่ และให้กำลังใจอย่างดียิ่ง จนทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามสร้างผลงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณรักใจ บุญระคม ค.ช.บุญญวัฒน์ บุญระคม ค.ญ.จิตติวรรณ บุญระคม ที่สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา

คุณความดีของวิทยานิพนธ์นี้ ขอมอบบูชาต่อผู้มีพระคุณทุกท่าน

จิตพร บุญระคม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ	6
อำนาจกับการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
การวิเคราะห์ความคิดเห็น	36
การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	81
สรุปการวิจัย	81
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	
ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	103
ข. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	107
ค. รายชื่อจังหวัดในเขตการศึกษา 11	114
ง. แบบสอบถาม	116
จ. คำอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายชื่อ	135
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 แสดงรายละเอียดข้อคำถามการใช้อำนาจต่างๆในแบบสอบถาม	30
4.1 แสดงสถานภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม	37
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของการใช้อำนาจในการบริหาร ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็น ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	39
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	41
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ระดับและลำดับที่ของการใช้อำนาจบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	43
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	50
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	53
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	56
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	58
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	60
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจบารมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน	65
4.14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมทุกฐานอำนาจ	69
4.15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	70
4.16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	71
4.17 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	72
4.18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	73
4.19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	74
4.20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	75
4.21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียนต่อการ ใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประดมศึกษาอำเภอ	77
4.23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจ ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประดมศึกษาอำเภอ	78
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความคิดเห็นต่อ การใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของ หัวหน้าการ ประดมศึกษาอำเภอ	79
4.25 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประดม ศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจ บารมีของหัวหน้าการประดมศึกษาอำเภอ	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงโครงสร้างและการแบ่งงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ	17
2.2 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารการศึกษา ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	27
4.1 แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวม	38
4.2 แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	40
4.3 แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	42
4.4 แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	44
4.5 แสดงความคิดเห็นโดยรวมของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	46

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานในองค์กรโดยทั่วไป จะมีกระบวนการต่างๆที่จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย เช่น ในองค์กรจัดการศึกษาก็ประกอบไปด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นต้น ซึ่งในบรรดากระบวนการต่างๆเหล่านี้ กระบวนการหลักที่สำคัญก็คือกระบวนการบริหาร เพราะการบริหารที่ดีจะทำให้กระบวนการอื่นๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การบริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ทั้งที่มีอยู่และคาดว่าจะมีจัดดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ (พนัส หันนาคินทร์ 2524: 5) ในการบริหารจะต้องมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์กรนั้นๆ เรียกว่าผู้บริหาร (Administrator) ในองค์กรทางการศึกษาก็มีผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำองค์กร ผู้บริหารจะสามารถดำเนินการงานขององค์กรให้บรรลุจุดหมายได้มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ที่นับว่าสำคัญที่สุดคืออำนาจในการบริหาร เพราะอำนาจในการบริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องรวมพลังกันในการทำงานให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ปราศจากอำนาจในการบริหารก็เปรียบเสมือน “หุ่นเชิด” นั้นเอง ซึ่งก็คงไม่สามารถดำเนินการใดๆ ในการบริหารได้

อำนาจในการบริหาร กล่าวโดยทั่วไปมี 2 ประการคือ อำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหาร (Power) อำนาจหน้าที่หรืออำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ให้มาแก่ตำแหน่ง ดังนั้นใครที่รับตำแหน่งนั้นก็ย่อมจะมีอำนาจในการบริหารตามที่ระบุไว้ เนื่องจากอำนาจประเภทนี้เป็นอำนาจเด็ดขาด มีลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำต้องทำไม่ว่าจะพอใจหรือไม่ก็ตาม อำนาจประเภทนี้จึงอาจจะเรียกได้ว่า “พระเดช” ส่วนอำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง เป็นอำนาจที่องค์กรไม่ได้กำหนดมาให้ แต่เป็นอำนาจที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นมาจากด้วย

ตัวของมันเอง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อถือและยอมรับด้วยความเต็มใจ อาจจะเรียกได้ว่า “พระคุณ”

ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของการประถมศึกษาคือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรมและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และโรงเรียนเป็นส่วนราชการระดับจังหวัดในส่วนของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารการประถมศึกษาที่มีภารกิจสำคัญในการประสานงานกับหน่วยงานในระดับสูง คือ ระดับจังหวัด และ กรม พร้อมกับบังคับบัญชาและประสานงานกับหน่วยงานในระดับปฏิบัติคือโรงเรียน จึงถือได้ว่าเป็นองค์การบริหารการประถมศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในที่จะทำให้การจัดการประถมศึกษาของชาติบรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารองค์การ จึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง (Power) โดยอำนาจหน้าที่ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการลงโทษ ที่เกี่ยวกับการเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย เป็นต้น และอำนาจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการลงโทษ อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจพึงพา อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ อำนาจบารมี เป็นต้นและนอกจากจะมีอำนาจดังกล่าวในการบริหารแล้วผู้บริหารยังจำเป็นต้องเป็นผู้ใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมถูกต้องอีกด้วย ในเรื่องนี้ นพดล เจนอักษร (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาไทย พบว่าผู้นำในการบริหารการศึกษาไทย ซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างใช้ฐานอำนาจ 8 ฐานคือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power) ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ฐานอำนาจการอ้างอิง (Referent Power) ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ฐานอำนาจการพึงพา (Connection Power) ฐานอำนาจจากข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ (Information and Public Relation Power) และฐานอำนาจบารมี (Charismatic Power)

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในฐานะผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา จึงมีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจทั้ง 8 ฐานดังที่กล่าวแล้ว และในการปฏิบัติงานมักพบว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจโดยไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ฐานอำนาจบางฐานอำนาจมากเกินไปหรือใช้เพียงบางฐานอำนาจเท่านั้นทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรที่จะศึกษาการใช้อำนาจต่างๆของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในกรอบแนวคิดทั้ง 8 ฐานอำนาจดัง

กล่าว เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและผู้บริหาร
อื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอและผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถม
ศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 11
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ใน
สำนักงานและผู้บริหาร โรงเรียนต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขต
การศึกษา 11

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจะศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขต
การศึกษา 11 โดยศึกษาจากความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่และผู้
บริหารโรงเรียนที่มีต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 8 ฐานอำนาจคือ ฐาน
อำนาจการให้รางวัล ฐานอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจ
การอ้างอิง ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจการพึ่งพา ฐานอำนาจข่าวสารและการ
ประชาสัมพันธ์ และฐานอำนาจบารมี

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร
โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกัน

นิยามศัพท์

อำนาจ (Power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการครอบงำหรือจูงใจให้บุคคล
อื่นๆกระทำหรือไม่กระทำตามจุดมุ่งหมายของตน

อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจในการสั่งการหรือบังคับบัญชาอันเกิดจาก
ตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบที่กฎหมายกำหนดไว้

ฐานอำนาจ (Power bases) หมายถึง แหล่งแห่งอำนาจในการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ฐานอำนาจ 8 ฐาน ดังนี้คือ

1. ฐานอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลทั้งที่เป็นสิ่งของ เช่นทรัพย์สินเงินทอง และไม่เป็นสิ่งของ เช่น การยกย่องชมเชย ตอบแทนแก่ผู้อื่นที่ยอมปฏิบัติตาม

2. ฐานอำนาจการลงโทษ (Coercive Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษทั้งที่เปิดเผยมข เช่น การว่ากล่าวตักเตือน และที่ไม่เปิดเผยมข เช่น การไม่มอบหมายหน้าที่การงานให้

3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากค่านิยมภายในของบุคคลที่ยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือคน โดยทั่วไปฐานอำนาจประเภทนี้เกิดจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจครองอยู่ซึ่งเรียกว่าอำนาจหน้าที่ (Authority)

4. ฐานอำนาจการอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง

5. ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญมีทักษะ และความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกัน โดยทั่วไปฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือคน

6. ฐานอำนาจพึ่งพาหรือการประสานอำนาจ (Connection Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ผูกพันกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การยอมตามของผู้อื่นเพราะเกรงกลัวต่ออิทธิพลดังกล่าว และเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันอาจจะเกิดตามมา

7. ฐานอำนาจที่เกิดจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ (Information and Public Relation Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลกับประชาชน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องรับใช้หรือให้บริการด้วยข่าวสารและการประชาสัมพันธ์

8. ฐานอำนาจบารมี (Charismatic Power) หมายถึง ฐานอำนาจที่เกิดจากการบำเพ็ญคุณความดีซึ่งผู้บำเพ็ญได้สั่งสมทีละเล็กทีละน้อยมาตามลำดับ จนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (นพดล เจนอักษร 2537: 239)

การใช้อำนาจ หมายถึง พหุกรรมของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในการนำอำนาจ จากฐานอำนาจทั้ง 8 ฐาน ไปใช้ในการบริหารการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง ผู้บริหารการประถมศึกษาในระดับอำเภอและ ระดับกิ่งอำเภอ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ. 2523

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่ง- อำเภอ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ รวมทั้งข้าราชการครูช่วยราชการในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอและกิ่งอำเภอด้วย ในตำแหน่งต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี บุคลากร เป็นต้น

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงพหุกรรมการใช้อำนาจในการบริหารของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
2. เผยแพร่ข้อค้นพบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
3. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ใช้เป็น ข้อมูลประกอบในการพัฒนาหรือกำหนดในหลักสูตรการอบรมหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการศึกษาวรรณกรรมไว้ 3 ประเด็นหลักคือ แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ อำนาจกับการบริหารการศึกษาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและการใช้อำนาจซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ

1.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของอำนาจไว้แตกต่างกันดังนี้

เฟรนช์ และ ราเวน (French and Raven 1959: 150) กล่าวว่าอำนาจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความคิด เจตคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่นๆ

โรเบิร์ต เอ. ดาห์ล (Robert A. Dahl 1969: 74) กล่าวว่า อำนาจเป็นความสามารถที่บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลหนึ่งทำตามที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ เดนนิส เอช รอง (Dennis H. Wrong 1987: 26) ที่กล่าวว่า อำนาจเป็นสมรรถภาพของบุคคลซึ่งมีผลต่อความตั้งใจและความเห็นของคนอื่น และไซเดนเบิร์กและสโนว์โดสกี (Scidenberg and Snawdosky 1967: 343) ก็มีความเห็นคล้ายกันว่าอำนาจคือความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ

สำหรับ เอ็ดการ์ ไชน์ (Edgar Schein 1965: 24-25) มีความเห็นเกี่ยวกับความหมายของอำนาจ (Power) แตกต่างไปเพียงว่าอำนาจไม่ใช่สิ่งที่มีเฉพาะตัวบุคคลเท่านั้น กลุ่มบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจเช่นกัน โดยเขาได้ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลูธันส์ (Luthans 1985: 447) ที่กล่าวว่า อำนาจคือความสามารถที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่างหรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

จากแนวคิดของนักวิชาการในต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าเฟรนช์ และ ราเวน ให้ความหมายในลักษณะทั่วไป ส่วนดาห์ล และ รอง เน้นเฉพาะส่วนบุคคล สำหรับ ไชน์และลูธันส์ เน้น

ทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคล แต่โดยสรุปรวมก็สอดคล้องกับรากศัพท์เดิมในภาษาละติน Potere ซึ่งหมายถึง การมีความสามารถเหนือปรากฏการณ์หรือบุคคลอื่น (Winter อ้างใน นพดล เจนอักษร 2537: 11)

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของอำนาจในประเทศไทย พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531: 601) ได้กล่าวไว้ว่า

อำนาจ น.สิทธิ ความสามารถ กำลัง ความรุนแรง ความบังคับบัญชา การบังคับ

อำนาจบริหาร น.สิทธิในการปกครองบ้านเมือง

ซึ่งจะเห็นว่าให้ความหมายในเชิงอำนาจทางการปกครองหรือการเมืองเป็นหลักในเรื่องนี้ หลวงวิจิตรวาทการ (2520: 170) ได้กล่าวถึง อำนาจดวงจิต หรือมโนมยิทธิ (Will Power) ว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกับความเป็นผู้มีหัวใจเข้มแข็ง แต่คิดกันในข้อสำคัญข้อหนึ่งว่าหัวใจเข้มแข็งเป็นฝ่ายรับ มโนมยิทธิเป็นฝ่ายรุก หัวใจเข้มแข็งเป็นเครื่องต้านทานต่อสู้กับความยากลำบาก มโนมยิทธิเป็นเครื่องนำให้บรรลุผลที่ต้องการ

นักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ทั้งสอดคล้องและแตกต่างกัน เช่น อุทัย บุญประเสริฐ (2529: 30) ได้กล่าวว่า อำนาจเป็นพลังที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งถ้าปราศจากอำนาจนั้นแล้วการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นจะไม่เกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รัจฉกรรณ (2522: 19) ที่กล่าวว่า อำนาจหมายถึงพลังหรือความสามารถที่มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ ส่วน จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2523: 25) กล่าวว่า อำนาจเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมผู้อื่น ซึ่งก็คล้ายกับความคิดของ เฉลิมชัย ศรีสุวรรณ (2520: 335) ที่กล่าวว่าอำนาจคือความสามารถที่ก่อให้เกิดผลขึ้นตามที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า อำนาจหมายถึง บทบาทหรือความสามารถของบุคคลหรือองค์การที่มีอยู่เหนือบุคคลหรือองค์การอื่นซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ กำนันยอม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

1.2 ฐานอำนาจ

ความสนใจในเรื่องฐานอำนาจเกิดขึ้นในหมู่นักวิชาการมาโดยลำดับ โดยในปีคริสต์ศักราช 1947 วีเบอร์ (Weber 1947: 324) ได้เสนอว่าอำนาจหน้าที่ (Authority) แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ อำนาจหน้าที่โดยประเพณี (Traditionnal Authority) อำนาจหน้าที่โดยหลักเหตุผลหรือกฎหมาย (Rational or Legal Authority) และอำนาจหน้าที่โดยบารมี (Charismatic Authority)

นอกจากนี้วีเบอร์ยังสรุปไว้ด้วยว่าจะเป็นการอำนาจหน้าที่ประเภทใดก็ตามล้วนเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจ (Power)

และต่อมาในปี ค.ศ.1959 เฟรนช์ และราเวน (French and Raven 1959: 150-167) ได้เสนอฐานอำนาจเป็น 5 ฐานคือ

- (1) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)
- (2) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power)
- (3) ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)
- (4) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power)
- (5) ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

ความคิดหลากหลายในเรื่องฐานอำนาจ ทำให้ราเวน ร่วมกับกรุกลานสกี (Raven and Kruglanski 1975: 32) เสนอฐานอำนาจเพิ่มเติมจากการศึกษาของเฟรนช์และราเวนเป็นฐานที่ 6 คือ ฐานอำนาจจากข่าวสาร (Information Power)

ในปี ค.ศ.1986 โดสิ ริโซ และ คาร์รอลด์ (Tosi, Rizzo and Carroll อ้างในพดล เชนอักษร 2537: 16) มีความเห็นว่าฐานอำนาจมีอยู่ 4 ฐานคือ

- (1) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)
- (2) ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power)
- (3) ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)
- (4) ฐานอำนาจบารมี (Charismatic Power)

จะเห็นได้ว่าฐานอำนาจที่แตกต่างไปจากกรอบแนวคิดของเฟรนช์และราเวน คือ ฐานอำนาจบารมี ซึ่งโดสิและคณะยังได้เสนอด้วยว่าบุคคลที่มีฐานอำนาจบารมีก็คือผู้นำที่มีบารมีนั่นเอง

ต่อมาเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard 1988: 209) ได้เสนอฐานอำนาจอีกประการหนึ่งคือฐานอำนาจพึ่งพา (Connection Power) ซึ่งเกิดจากผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ผูกพันกับบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกองค์การ

นักการศึกษาไทยส่วนใหญ่จะมีความเห็นสอดคล้องกับการแบ่งฐานอำนาจ ดังกล่าวมาแล้วเช่น ชาญชัย อาจินสมาจาร (2537: 7 - 16) ซึ่งเขียนบทความเรื่องทฤษฎีภาวะผู้นำสำหรับผู้นิเทศการศึกษา ก็ใช้กรอบแนวคิดของเฟรนช์และราเวน นवल กัลยาณธรรม(2536: 13) ซึ่งศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานครก็ใช้กรอบแนวคิดของเฟรนช์และราเวน เช่นกัน

จากที่กล่าวมาฐานอำนาจที่พบโดยทั่วไปจะครอบคลุมฐานอำนาจ ทั้ง 8 ฐานคือ ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย

ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจจากข่าวสารและการ
 ประชาสัมพันธ์ ฐานอำนาจพึ่งพา และฐานอำนาจบารมี

1.3 ความสัมพันธ์ของอำนาจกับการบริหาร

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้กิจกรรมต่างๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ
 ความสำเร็จส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารและวิธีการที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหรือ
 ตามการวินิจฉัยสั่งการนั้นๆจึงจะทำให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นเรียบร้อย (ภิญโญ สาร 2526:
 1) ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ
 ตามคำสั่งนั้นก็คืออำนาจของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารวินิจฉัยหรือสั่งการโดยที่ไม่มีอำนาจหรือ
 ผู้ใต้บังคับบัญชามิยอมรับในอำนาจของผู้บริหาร คำสั่งนั้นย่อมไม่ได้รับการปฏิบัติให้ประสบ
 ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจและใช้
 อำนาจในการบริหาร ฐานอำนาจในการบริหารที่สำคัญ คือ ฐานอำนาจทั้ง 8 ประการ ดังที่กล่าวมา
 ซึ่งอธิบายโดยละเอียดได้ดังนี้

1. ฐานอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่
 จะให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้อื่นที่ยอมปฏิบัติตามซึ่งอาจแบ่งรางวัลได้เป็น 2 ประเภทคือ

1.1 รางวัลที่เป็นสิ่งของ เช่น ทรัพย์สินเงินทอง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

1.2 รางวัลที่ไม่เป็นสิ่งของ เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การชัก-
 ถามสารทุกข์สุกดิบ การไปเยี่ยมเยียน การให้ความเป็นกันเอง เป็นต้น

ความเข้มข้นของอำนาจจากการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมี
 อำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและตรง(นพดล เจนอักษร 2537: 235)

2. ฐานอำนาจจากการบังคับหรือลงโทษ (Coercive Power) เกิดจากความสามารถของ
 ผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่เขา
 มีอยู่ การลงโทษแบ่งออกได้เป็น 2 ประการคือ

2.1 ลงโทษโดยเปิดเผย เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน เป็นต้น

2.2 การลงโทษโดยไม่เปิดเผย เช่น การไม่ยอมมอบหน้าที่การงานให้ เป็นต้น

ความเข้มข้นของอำนาจจะมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าผู้ใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือ
 ลงโทษเขาได้จริงและตรง(นพดล เจนอักษร 2537: 257)

3. ฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เกิดจากค่านิยมภายในของบุคคลที่
 ยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีสิทธิหรืออำนาจอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตน โดยทั่วไปฐานอำนาจ

ประเภทนี้เกิดจากตำแหน่งที่ผู้ใช้อำนาจอยู่ที่เรียกว่าอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญคือ

3.1 ปทัสถานทางกฎหมายถูกกำหนดขึ้นโดยข้อตกลงร่วมกัน โดยจะต้องได้รับการเชื่อฟังจากสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นลำดับแรก

3.2 กฎหมายทุกประเภท ประกอบด้วยระบบข้อบังคับที่เป็นนามธรรมซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการใช้ข้อบังคับเหล่านี้เฉพาะกรณีด้วย

3.3 บุคคลที่มีอำนาจได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการ การกระทำบทบาทหรือคำสั่งให้คนอื่นปฏิบัติตามจะต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือเป็นเรื่องส่วนตัว

3.4 บุคคลที่เชื่อฟังอำนาจ เชื่อฟังเพราะเขามีฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

3.5 บุคคลมีภาระกิจหรือความผูกพัน ที่จะเชื่อฟังผู้มีอำนาจเฉพาะ ภายในขอบเขตของการใช้อำนาจอันจำกัดด้วยเหตุผล (Max Weber 1947: 220 - 222)

อนึ่ง การใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งที่ผู้ใช้อำนาจพึงตระหนักให้มาก เพราะหากใช้โดยไม่ถูกต้องหรือขาดความระมัดระวังย่อมมีผลเสียอย่างยิ่งต่อองค์การดังกระแสพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่คณะกรรมการจัดงาน “วันรพี” เมื่อ 17 มิถุนายน 2516 ความว่า

“อันกฎหมายนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับบ้านเมือง เพราะว่าเป็นหลักการอยู่ร่วมกันในชาติบ้านเมือง เพื่อให้การเป็นอยู่มีระเบียบเรียบร้อยและให้ทุกคนที่อยู่ในชาติได้สามารถที่จะมีชีวิตรุ่งเรืองโดยไม่เบียดเบียนกับหน้าที่ของสุจริตกฎหมาย และผู้ปฏิบัติกฎหมายก็มีหลายด้าน ด้านแรกก็คือที่จะให้บุคคลต่างๆ สามารถที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย และถ้ามีเหตุใดที่ทำให้ปฏิบัติการในทางกฎหมายเป็นไปโดยยุติธรรมไม่ทำให้ผู้ใดเสียเปรียบได้เปรียบกันมากเกินไป เราจะต้องพิจารณาในหลักว่า กฎหมายมีไว้สำหรับให้ความสงบสุขในบ้านเมือง มิใช่ว่ากฎหมายมีไว้สำหรับบังคับบุคคลหมุ่นมาก ในทางตรงกันข้ามมีไว้สำหรับให้บุคคลส่วนมากมีเสรีและอยู่ได้ด้วย ความสงบ ” (ทรงวิทย์ แก้วศรี และคณะ 2530: 55)

4. **ฐานอำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power)** เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “เอาอย่าง” ตาม “ตัวอย่าง” โดยผู้บริหารเป็นตัวอย่าง มีผู้กล่าวไว้ว่า “การเป็นตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าสอน” หมายความว่า ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนให้เป็น “ตัวแบบ” ที่สำคัญ เพื่อจะได้เป็น “ตัวอย่าง” ในการอ้างอิง ของผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Qualities of Leaders) ซึ่งบาร์นาร์ด (Barnard อ้างในภิญโญ สาร 2526: 264 - 265) ได้กล่าวไว้ดังนี้

4.1 ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Endurance) หมายถึงความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิดปรับตัวได้เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทานคือการทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานานๆ ทนต่อความลำบากได้โดยไม่ปรียากบ่นหรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น

4.2 ความสามารถในการตัดสินใจ (Decideness) โดยต้องตัดสินใจได้ถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นตนเอง การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ปัญหาต่างๆกระทำได้ดีโดยทันที่

4.3 ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) หมายถึง ความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด นักเขียน การวางแผนให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสีงงาน รู้จักขัดในที่อันควร ใช้ภาษาได้ดีและแสดงความรู้สึกจริงใจของคนออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัดเจน

4.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรม ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นของผู้นำทุกคน

4.5 ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity) สมองเฉียบแหลมรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่โง่ไม่ทันคน ไม่มีใครที่อยากตามผู้นำที่เสียที่ผู้อื่นอยู่เสมอ ความฉลาดไหวพริบจะมีได้ก็ต่อเมื่อเป็นผู้มีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบาย และวัตถุประสงค์โดยแจ่มชัด เป็นพหุสูตร คือสนใจและรอบรู้ในเรื่องต่างๆ

สิ่งเหล่านี้คือฐานอำนาจในการอ้างอิงของผู้บริหาร ซึ่งความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมากยิ่งขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นที่เพิ่มมากขึ้น

5. ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความรู้เป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป ฐานอำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือคน

ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon อ้างใน ขุนทอง ลอเสรวานิซ 2535: 9) กล่าวว่าความรู้คืออำนาจ แต่ความรู้เพียงอย่างเดียวไม่อาจนำมาซึ่งชัยชนะได้ เว้นแต่ต้องใช้ร่วมกับกำลังหรือเงินตรา

ในตำนานเกี่ยวกับเทพของญี่ปุ่นมีเรื่องเกี่ยวกับ “ซานชูโนะจินจิ ” ซึ่งหมายถึงวัตถุศักดิ์สิทธิ์ 3 อย่างของเทพแห่งดวงอาทิตย์ คือ ดาบ อัญมณี และกระจกเงา ซึ่งทั้ง 3 สิ่งกลายเป็น

สัญลักษณ์แห่งองค์จักรพรรดิญี่ปุ่นมาจนถึงปัจจุบัน คาบคือตัวแทนของกำลัง อัญมณีคือความมั่งคั่ง หรือเงินตรา และกระจกเงา คือ จินตนาการ ความสำนึกและความรู้

กำลังหรือความรุนแรงเป็นอำนาจที่มีคุณภาพต่ำเพราะไม่มีความยืดหยุ่น เป็นอำนาจที่ใช้สำหรับการลงโทษหรือบังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตนโดยไม่คำนึงถึงความสมัครใจ การใช้กำลังเป็นอำนาจทำให้เกิดการต่อต้าน เหตุที่ถูกรับชุกคามด้วยกำลัง จะตีโต้กลับเพื่อแก้แค้นทันทีที่มีโอกาส

เงินตราหรือความมั่งคั่งเป็นอำนาจที่มีความยืดหยุ่นมากกว่ากำลัง กระเป๋ที่อัดแน่นด้วยธนบัตรถืออำนาจประโยชน์ได้หลายทาง ความมั่งคั่งเป็นอำนาจที่มีคุณภาพระดับกลาง

อำนาจที่มีคุณภาพระดับสูงที่สุด คือความรู้ คุณภาพของอำนาจวัดกันด้วยประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้อำนาจน้อยที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย เราใช้กำลังเพื่อบังคับให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เราต้องการโดยที่เขาไม่ยินยอม เราให้เงินเป็นเครื่องตอบแทนถ้าเขาทำตามที่เราอยากให้ทำ แต่เราสามารถชักจูงให้เขาทำด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ก็โดยใช้ความรู้ ความรู้จึงเป็นอำนาจที่ใช้ประโยชน์ได้หลากหลายรอบด้านมากที่สุด แต่ผู้มีอำนาจสูงสุด คือผู้ที่รู้จักผสมผสานอำนาจทั้ง 3 เข้าด้วยกันและเลือกใช้อย่างถูกต้องในแต่ละสถานการณ์ (ขุนทอง ลอเสวีวานิช 2535: 9 - 11)

จะเห็นได้ว่าความรู้เป็นที่มาของความเชี่ยวชาญ จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จักต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

6. ฐานอำนาจพึ่งพาหรือการประสานอำนาจ (Connection Power) เกิดจากผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ผูกพันกับบุคคลอื่นๆ ที่มีอิทธิพลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การยอมตามผู้อื่นเพราะเกรงกลัวต่ออิทธิพลดังกล่าว และเพื่อหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันอาจจะเกิดตามมา (Hersey and Blanchard 1988: 209)

โดยปกติคนทั่วไปมักเข้าใจกันว่าเมื่อเป็นผู้บริหารแล้วย่อมมีอำนาจล้นฟ้า ซึ่งความจริงหาเป็นเช่นนั้นไม่ แม้มีอำนาจมากเพียงใดก็ไม่อาจประกาศิตให้ผู้อื่นมีความสามารถมีความสามารถขึ้นมาได้ทันทีทันใด จำเป็นต้องพึ่งพาคนดีมีวิชา ในมหากาพย์รามเกียรติ์ พระรามต้องอาศัยพลพรรคมากมหาศาลในการรบ ในนิยายอิงพงศาวดารจีนเรื่องสามก๊ก เล่าปีต้องพนมมือไปทุกหนทุกแห่งและโดยเฉพาะไปกราบขอวิชาให้อาจารย์ชกหลง(ขงเบ้ง) ซื่อเป่ผู้เก่งกาจให้ยอมสละความวิเวกบนยอดเขามังกรนิทร(ภูเขาโงวลังกั๋ง) เพื่อมาเป็นเสนาริการผู้วางแผนการรบกับโจโจ้ประธานาธิบดีรูสเวลท์ ได้รับเลือกตั้งถึง 4 สมัย แม้เขาจะเป็นคนพิการอันสืบเนื่องมาจากโรคโปลิโอ แต่ก็สามารถบริหารประเทศสหรัฐอเมริกาจนได้รับยกย่องว่าเป็นประธานาธิบดีผู้ยิ่งใหญ่ใน

ประวัติศาสตร์ 200 ปี ของสหรัฐอเมริกา สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือการที่เขารู้จักใช้บุคคลอื่น และการมีที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ(บรรพต วีระชัย 2530: 348)

จะเห็นได้ว่าฐานอำนาจจากการพึ่งพาไม่ใช่เรื่องยากเลย ถ้ามีมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งพนักห็นนาคินทร์ (2524: 121 - 123) ได้กล่าวว่ามนุษย์สัมพันธ์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

(1) แรงจูงใจ (Motivation)

- แรงจูงใจภายใน คือ ความต้องการต่างๆ อันเกิดมาจากความเป็นมนุษย์เอง ได้แก่ ปัจจัย 4 ความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัย ความสำเร็จ เป็นต้น

- แรงจูงใจภายนอก คือ เครื่องกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการที่จะทำในสิ่งที่ตนอยากได้หรือหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะนำผลอันไม่พึงปรารถนามาให้ เช่น รางวัล การลงโทษ การยกย่องเชิดชู เป็นต้น

(2) สัญชาต (Perception) คือการวางตนให้เหมาะสม

(3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการสร้างความเข้าใจจากการพบปะกัน

อยู่เสมอ

7. ฐานอำนาจที่เกิดจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ (Information and Public Relation Power) การประชาสัมพันธ์คือการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลกับประชาชน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีหน้าที่ต้องรับใช้หรือให้บริการ (ภิญโญ สาร 2526: 315) การประชาสัมพันธ์ที่ดีย่อมมาจากพื้นฐานของข่าวสารที่ถูกต้อง และในทางกลับกันการมีข่าวสารที่ถูกต้องย่อมก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ลักษณะของข่าวสารที่ดี นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525: 151) ได้กล่าวไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

(1) ความเชื่อถือได้ของผู้ให้ข่าวและแหล่งข่าว

(2) ความเหมาะสมในการใช้ภาษา ท่าทางคำพูดให้กลมกลืนกับสังคม

วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์

(3) เนื้อหาสาระจะต้องให้ประโยชน์และน่าสนใจกับผู้รับสาร

(4) ความสม่ำเสมอและความต่อเนื่อง

(5) ช่องทางของข่าวสารต้องเลือกช่องทางผ่านที่ถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(6) ความสามารถของผู้รับสาร

(7) ความแจ่มชัดเป็นภาษาที่ง่ายไม่กำกวม

สำหรับการประชาสัมพันธ์ ภิญโญ สาร (2526: 316) ได้ให้หลักการไว้ว่า

(1) ดำเนินงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตรงไปตรงมา

(2) การติดต่อกับทุกคนให้เป็นไปในทางบวก คือไม่มุ่งการปฏิเสธข่าวเป็นหลักแต่ มุ่งสร้างข่าวดีเป็นประจำ

(3) ดำเนินการต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก

(4) สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นโดยทั่วไปไม่เน้นเฉพาะกลุ่ม เฉพาะราย

(5) ดึงตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(6) ใช้วิธีการง่ายๆ ไม่ถือเขาถือเรา หรือถือยศศักดิ์กับผู้อื่น

ในปัจจุบันเป็นยุคสังคมข่าวสาร การมีความสามารถในการรวบรวมข่าวสาร การ วิเคราะห์และกลั่นกรองจนเข้าสู่ระดับแห่งการเป็นความรู้ นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่าก่อให้เกิดอำนาจ (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2537: 253)

8. ฐานอำนาจบารมี (Charismatic Power)

คำว่า “บารมี” (Charismatic) วีเบอร์ (Weber อ้างใน ชัยอนันต์ สมุทวนิช 2523: 72) ได้ให้ความหมายว่าคุณลักษณะบางอย่างของบุคคลหนึ่ง ซึ่งบุคลิกภาพของเขานั้นแตกต่างไป จากคนธรรมดาสามัญ และได้รับการนับถือว่าเป็นผู้ที่อยู่เหนือธรรมดาอยู่เหนือมนุษย์ และมี อำนาจพิเศษหรือคุณสมบัติพิเศษกว่าคนทั่วไป และวีเบอร์ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าอำนาจบารมีเป็น อำนาจที่ปราศจากเหตุผล

ซิลเดอส์ (R.C.Childers) รัส เดวิดส์ (T.W.Rhys Davids) วิลเลียม สตีด (William Stede) ฌานติโลก (Nyanatiloka) และแฟรงกลิน เอดเจอร์ตัน (Franklin Edgerton) ได้กล่าวถึงคำ ว่าบารมีในความหมายที่คล้ายกันว่าเป็นความเป็นเลิศ ความเต็ม (Completeness) หรือความสมบูรณ์ แบบ (Perfection) (เทพรัตนราชสุดา, สมเด็จพระ 2524: 14)

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาได้กล่าวไว้ว่าในประเทศไทยเดิมใช้คำว่า “บารมี” ใน ความหมายถึง พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ เช่น ขอพระบารมีเป็นที่พึ่ง ขอเดชะพระบารมี ปกเกล้าฯ เพลงสรรเสริญพระบารมี เป็นต้น หรือความหมายที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทศบารมีหรือคุณธรรม 10 ประการที่นำไปสู่ความเป็นพระพุทธเจ้า ได้แก่

(1) ทานบารมี (Perfection in giving or liberality)

(2) ศีลบารมี (Perfection in Morality)

(3) เนกขัมบารมี (Perfection in Renunciation)

(4) ปัญญาบารมี (Perfection in Wisdom)

(5) วิริยบารมี (Perfection in Energy)

(6) ขันติบารมี (Perfection in Patience or Forbearance)

- (7) สัจจาบารมี (Perfection in Truthfulness)
- (8) อธิษฐานบารมี (Perfection in Resolution)
- (9) เมตตาบารมี (Perfection in Loving Kindness)
- (10) อุเบกขาบารมี (Perfection in Equanimity)

ในปัจจุบันความหมายของบารมีเริ่มมีวิวัฒนาการไปจากเดิมที่ใช้เฉพาะพระมหากษัตริย์หรือเมื่อกล่าวถึงพระพุทธเจ้า มาใช้กับบุคคลทั่วไปและมีความหมายว่า “อำนาจ” (เทพรัตนราชสุดาฯ, สมเด็จพระ 2524: 143)

สำหรับผู้ที่ม้อานาจบารมี กนลา สุขพานิช(2518: 14) ได้กล่าวว้า จะมีลักษณะดังนี้

- (1) ผู้นำบารมีมักจะปรากฏตัวขึ้นในสภาพการณ์ที่มีวิกฤติการณ์ทางสังคม อย่างร้ายแรงซึ่งในเวลาเช่นนั้นประชาชนต้องการที่จะหาหลักพึ่งพิงยึดเหนี่ยวจิตใจ
- (2) ผู้นำบารมี จะต้องสามารถทำให้อานาจบารมีของเขาเปลี่ยนแปลงคุณค่า และความเชื่อในสังคมให้สอดคล้องกับอุดมการณ์และโครงการของเขา ซึ่งผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษเพื่อทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าม้อานาจเหนือปดูชนธรรมดา
- (3) ผู้นำบารมีจะต้องสามารถทำให้อานาจ และอิทธิพลของเขาเป็นแบบแผนที่ประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยนโยบายและคำสั่งของเขาต้องได้รับการยอมรับ โดยทั่วไปและอาจเป็นบรรทัดฐานของสังคมนั้น

สำหรับประมุข รอดประเสริฐ (2538 : 27) ได้กล่าวถึงอำนาจบารมีว้าเป็นอำนาจที่เกิดจากการกระทำความดี จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป

จากที่ได้อ่านมาทำให้เห็นว่าบารมีเป็นอำนาจชั้นสูงกว่าอำนาจโดยทั่วไปซึ่งอาศัยการสั่งสมคุณความดีมาโดยระยะเวลาอันยาวนานหรือเกิดสภาวะการณ์ซับซ้อนถึงที่สุด แล้วผู้นั้นเข้าไปแก้ไขภาวะวิกฤติให้ลดลง จึงจะก่อให้เกิดอำนาจบารมี

2. อำนาจกับการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2.1 อำนาจในการบริหารการศึกษาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535: 6) ได้กล่าวถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในคู่มือการปฏิบัติราชการของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไว้ว่าสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 และจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 26 และ มาตรา 28 (2) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการประถมศึกษา พ.ศ.2523 เป็นส่วนราชการส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในภูมิภาคตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็น

ไปตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จึงไม่เป็นส่วนราชการในอำเภอ ตามลักษณะการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค

การบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารบังคับบัญชาควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

โดยที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น หน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในฐานะผู้รับผิดชอบการดำเนินงานจัดการศึกษาภายในเขตอำเภอ จึงเป็นไปตามลักษณะงานที่ปรากฏซึ่งสามารถสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

(1) บังคับบัญชาและควบคุมดูแลโดยทั่วไปในงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่เกี่ยวกับการบริหาร เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานการจัดการศึกษาทุกระดับในความรับผิดชอบ การวางแผนงานและโครงการ การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานการเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการการนิเทศการศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นต้น

(2) รับผิดชอบการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด การบังคับบัญชาและดูแลข้าราชการและลูกจ้างในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานบริหารงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

(3) เป็นเลขานุการคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งต้องรับผิดชอบการดำเนินงานตั้งแต่การเตรียมการประชุม คือการจัดวาระการประชุม ประสานงานกับกรรมการ การเตรียมสถานที่ประชุมและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการประชุม การเสนอเรื่องและข้อมูลให้กรรมการ การบันทึกการประชุม การทำรายงานการประชุม และการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ

(4) ประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้างานอื่นภายในอำเภอหรือจังหวัด ตลอดจนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และปฏิบัติงานตามที่กฎหมายอื่นกำหนด

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

โครงสร้างและการแบ่งงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแบ่งงานออกเป็น 4 งานคือ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ และงานนิเทศการศึกษา ดังภาพที่ 2.1

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

งานบริหารทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานการเงินและพัสดุ	งานนิเทศการศึกษา
- งานจัดสำนักงาน	- งานวางแผนบุคลากร	- งานการเงิน	- งานนิเทศติดตามและ
- งานสารบรรณ	- งานสรรหาและแต่งตั้ง	- งานบัญชี	ประเมินผลทางการ
- งานสวัสดิการและ	- งานพัฒนาบุคลากร	- งานพัสดุ	ศึกษา
สวัสดิภาพ	- งานทะเบียนประวัติ		- งานศึกษาค้นคว้า
- งานประชาสัมพันธ์	- งานวินัยและการ		วิเคราะห์วิจัย
- งานยานพาหนะ	รักษาวินัย		- งานพัฒนาการนิเทศ
- งานดำเนินการตาม	- งานปรับปรุง การ		- งานบริการทางการ
พ.ร.บ. ประถมศึกษา	กำหนดตำแหน่ง		ศึกษาและ เทคโนโลยี
- งานประสานงาน	- งานกำหนดตำแหน่ง		- งานบริหารโครงการ
- งานโครงการขยาย	และการเลื่อนขั้นเงินเดือน		- งานนโยบายและแผน
โอกาสทางการศึกษา	เดือน		- งานประสานงานและ
- งานงบประมาณ	- งานเลขานุการคณะ		เผยแพร่เอกสารทาง
- งานซึ่งไม่ได้อยู่ในความ	กรรมการการประถม		วิชาการ
รับผิดชอบของงานใด	ศึกษาอำเภอ		

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างและการแบ่งงานของ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
ซึ่งในแต่ละงานมีขอบข่ายของงาน ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป

1.1 งานจัดสำนักงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดอาคารสถานที่ บริเวณสำนักงาน วัสดุสำนักงาน วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้รวดเร็ว ประหยัด สะดวก มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 งานสารบรรณ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเอกสาร เริ่มตั้งแต่การจัดทำ การรับ-ส่ง การจัดเก็บ การยืมและการทำลาย

1.3 งานประชาสัมพันธ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสาร เหตุการณ์ด้านการจัดการศึกษาของหน่วยงานในสังกัด

1.4 งานสวัสดิการและสวัสดิภาพ ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการให้บริการสงเคราะห์ช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการและลูกจ้าง

1.5 งานยานพาหนะ ดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้ การควบคุมดูแล การบำรุงรักษา รถของทางราชการ และ การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

1.6 งานดำเนินการตาม พระราชบัญญัติประถมศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเด็ก เข้าเรียน การยกเว้นเด็กเข้าเรียน การย้ายและการจำหน่ายนักเรียน การจัดตั้ง การรวมและเลิกล้ม การตั้งชื่อและการเปลี่ยนแปลงชื่อโรงเรียนประถมศึกษา

1.7 งานประสานงาน รับผิดชอบการประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

1.8 งานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งระดับก่อนประถมศึกษา และ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.9 งานงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการทำแผนงบประมาณการติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

1.10 งานซึ่งมิได้อยู่ในความรับผิดชอบของงานใด เช่น งานโครงการพิเศษตาม นโยบาย เป็นต้น

2. งานการเจ้าหน้าที่

2.1 งานวางแผนบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การกระจายอัตรากำลังและการตัดโอนตำแหน่งและเงินเดือน

2.2 งานสรรหาและแต่งตั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลด้านบุคลากร เสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหา การทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย การแต่งตั้ง การโอน และการออกจาก ราชการ

2.3 งานพัฒนาบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการและ ลูกจ้างโดยการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการลาศึกษาต่อ

2.4 งานทะเบียนประวัติ ดำเนินการเกี่ยวกับแฟ้มประวัติข้าราชการ การแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนประวัติ การขอบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับการขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราต่างๆ และรวมทั้งการลาของข้าราชการและลูกจ้าง

2.5 งานวินัย และการรักษาวินัย ดำเนินการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การสอบสวน การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และความรับผิดชอบ

2.6 งานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน ดำเนินการเกี่ยวกับ

การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การให้คำแนะนำปรึกษาหรือเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่ง การอุทธรณ์และบำรุงขวัญเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง การประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี

2.7 งานเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ดำเนินการเตรียมการประชุมติดต่อประสานงาน จัดทำระเบียบวาระการประชุม จดรายงานการประชุม การเตรียมสถานที่การประชุมและเอกสารประกอบการประชุม รวมทั้งการดำเนินงานตามมติที่ประชุม

3. งานการเงินและพัสดุ

3.1 งานการเงิน ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษา การนำส่งเงินทุกหมวดรายจ่าย และทุกประเภท

3.2 งานบัญชี ดำเนินการจัดทำบัญชี ทะเบียน หลักฐานการเงิน รายงานการเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับจ่ายเงินและการจัดเก็บเอกสารเกี่ยวกับการเงินและบัญชี

3.3 งานพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุตั้งแต่ การจัดซื้อ การจัดจ้าง การควบคุม การตรวจสอบ การทำรายงาน และงานอื่นที่เกี่ยวกับการพัสดุ

4. งานนิเทศการศึกษา

4.1 งานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศ การให้คำปรึกษา สาธิตและแนะนำ ดำเนินการนิเทศพัฒนาคุณภาพการศึกษา ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนและโรงเรียน

4.2 งานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการใหม่ทางการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา รวบรวมผลงานวิจัยและเผยแพร่ สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนผลิตเอกสารและผลงานทางวิชาการ

4.3 งานพัฒนาการนิเทศและส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและเทคนิควิธีการนิเทศให้เหมาะสม สนับสนุน แนะนำส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน

4.4 งานบริการทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวม การเผยแพร่นวัตกรรมและเทคโนโลยี สนับสนุนศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียน ให้บริการด้านวิชาการแก่โรงเรียน รวมทั้งการประสานงานกับศูนย์วิชาการจังหวัด

4.5 งานบริหารและปฏิบัติงานโครงการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดทำโครงการ การดำเนินงานตามโครงการ การนิเทศติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

4.6 งานนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตามการดำเนินงานและรายงานผลการปฏิบัติตามแผน

4.7 งานประสานงานและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษา องค์กรเอกชนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา จัดหาและรวบรวมเอกสาร คู่มือครู ตำราเรียน รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนให้กับโรงเรียน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2535: 6-9)

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ (Authority) หรือฐานอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) ตามกรอบแนวคิดของเฟรนช์และราเวน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายและสัมพันธ์กับหลายองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อาทิเช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับองค์คณะบุคคลตามรูปแบบการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ คณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอ โดยมีนายอำเภอเป็นประธาน ศึกษาธิการอำเภอเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ข้าราชการครูซึ่งได้รับเลือกตั้งจากกลุ่มโรงเรียน กลุ่มละ 1 คน เป็นกรรมการ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นกรรมการและเลขานุการ

ด้วยภาวะการณ์เช่นนี้ นอกจากอำนาจหน้าที่หรือฐานอำนาจตามกฎหมายแล้ว หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงต้องมีฐานอำนาจอื่น ๆ ในการเป็นฐานให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลตามบทบาทของการเป็นผู้นำทางการบริหารการประถมศึกษาในระดับอำเภอ

2.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับการใช้อำนาจในการบริหารการศึกษา

บรรพต วีระสัย ได้กล่าวว่าในบริบทของสังคมไทยโดยทั่วไปคนไทยจะนิยมการแสดง ความอ่อนน้อมและเคารพบุคคลผู้มีอำนาจ จนอาจจะกล่าวได้ว่าคนไทยมีบุคลิกภาพแบบอำนาจนิยม โดยจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปตามแบบพิธีซึ่งแสดงถึงฐานะสูงต่ำของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดยศฐาบรรดาศักดิ์ การปฏิบัติตนต่อผู้ใหญ่ การยกย่องผู้มีอำนาจ เป็นต้น มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า คนไทยมีความ “เป็นตัวของตัวเอง” อันเป็นค่านิยมประจำชาติ

อย่างหนึ่ง แต่ก็มีค่านิยม “การถืออำนาจ” ซึ่งขัดแย้งกันอยู่เป็นการขัดกันทางค่านิยมและบุคลิกภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาทางออกด้วยการไม่แสดงความเป็นตัวของตัวเองกับผู้มีอำนาจ ผิดถูกเห็นด้วยไม่เห็นด้วยก็เก็บไว้ในใจ และคนไทยมีการแสดงออกซึ่ง “ความเกรงใจ” คือเจยเสียเมื่อเป็นกรณีขัดแย้งกับผู้มีอำนาจ และรู้สึกว่าจะทนไม่ได้ ก็หลบหลีก อันเป็นวิธีการรักษาตัวรอด (บรรพต วีระชัย 2530: 416, 424)

จะเห็นได้ว่าอำนาจกับสังคมไทยมีความผูกพันกันมาโดยลำดับ โดยเฉพาะกับการบริหารงานในระบบราชการของผู้บริหารการศึกษาไทย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ทั้งข้าราชการและประชาชนทั่วไปทั้งในเมืองและชนบท

นพดล เจนอักษร (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย: กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากกรณีตัวอย่างซึ่งดำรงตำแหน่งระดับสูงในด้านการศึกษานานหนึ่ง พบว่า ฐานอำนาจประเภทต่าง ๆ ของกรณีศึกษาได้เพิ่มขึ้นโดยลำดับในลักษณะของการสั่งสมมาทีละเล็กทีละน้อย ตลอดระยะเวลาที่ยาวนานในชีวิตของกรณีศึกษา ซึ่งสรุปได้ว่า ฐานอำนาจเหล่านี้มีที่มาจาก บรรยากาศและบริบทการบริหารงานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยมี องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติก บุคลิกภาพ และคุณสมบัติส่วนตัวของกรณีศึกษา สำหรับการใช้อำนาจจากฐานอำนาจทุกประเภทของกรณีศึกษาจะกระทำอย่างแนบเนียนและเหมาะสมกับกาลเทศะเป็นอย่างยิ่ง โดยฐานอำนาจจากการให้รางวัล ใช้อำนาจเป็นสองกรณีคือ การให้รางวัลเป็นวัตถุและการให้รางวัลในลักษณะอื่น ฐานอำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ ใช้อำนาจโดยการดำเนินด้วยวาจา การดำเนินเป็นลายลักษณ์อักษรและการเขียน ฐานอำนาจตามกฎหมายใช้อำนาจภายใต้หลักการกระจายอำนาจ ความเชื่อถือและให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา การเร่งให้ปฏิบัติโดยไม่ชักช้า และการประนีประนอมประสานประโยชน์ ฐานอำนาจจากการอ้างอิง และฐานอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญใช้ผ่านบุคลิกภาพ และคุณสมบัติเฉพาะตัวของกรณีศึกษาซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ฐานอำนาจพึ่งพาหรือการประสานอำนาจ และ ฐานอำนาจที่เกิดจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ใช้อำนาจจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และฐานอำนาจที่เกิดจากบารมี ใช้ผ่านบุคลิกภาพและคุณสมบัติเฉพาะตัวของกรณีศึกษา ซึ่งเกิดจากการบำเพ็ญความดีมาโดยตลอดจนเป็นที่ยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามของผู้อื่น

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นตำแหน่งหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาไทยในระดับอำเภอ เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับกลางที่ต้องประสานสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และบังคับบัญชาผู้บริหารในระดับปฏิบัติคือ ผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนั้นยังต้องประสานสัมพันธ์กับ

ผู้บริหารในหน่วยงานอื่น ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการการประถมศึกษา เช่น ศึกษาธิการ หัวหน้าศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียน และผู้ปกครองนักเรียนอีกด้วย จึงเป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยอีก ระดับหนึ่ง ที่ควรศึกษาถึงการใช้อำนาจในการบริหารเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้หยิบยกมาเป็นหัวข้อ ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ “การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขต การศึกษา 11” โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดฐานอำนาจทั้ง 8 คือฐานอำนาจจากการให้รางวัล ฐาน อำนาจจากการบังคับหรือการลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ฐาน อำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจการพึ่งพา ฐานอำนาจจากข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ และ ฐานอำนาจบารมี ซึ่งนพดล เคนอักษร ได้ศึกษาแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้ นำทางการบริหารการศึกษาไทย เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจปรากฏงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศดังนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

นवल กัลยาณธรรม (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้ บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร” โดยศึกษาจาก ฐานอำนาจ 7 ฐาน ได้แก่ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจอ้างอิง ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจการให้รางวัล ฐานอำนาจการบังคับ ฐานอำนาจข่าวสาร และฐานอำนาจพึ่งพา ว่ามี ความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างไร มากน้อยเพียงไร ผลการวิจัยพบว่าผู้ บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแต่ละฐานในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ใช้ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจการอ้างอิง ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจ การบังคับ ฐานอำนาจข่าวสาร ฐานอำนาจพึ่งพา ในระดับมากและฐานอำนาจการให้รางวัลใน ระดับปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจแต่ละฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มาจากฐานอำนาจ 5 ฐาน คือ การให้รางวัล ข่าวสาร อ้างอิง ความ เชี่ยวชาญ และตามกฎหมาย ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่ ว่างจะโดยฐานอำนาจใดก็ตาม ล้วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก ฉะนั้นเพื่อ

ให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้ฐานอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอีกด้วย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในสถานศึกษา สำเร็จ โพธิ์วรรณ (2531: บทคัดย่อ) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิจัยในเรื่อง “การศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ฐานอำนาจตามกฎหมายมากที่สุด รองลงมาคือฐานอำนาจการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ฐานอำนาจการให้รางวัล ฐานอำนาจการบังคับและการลงโทษ และฐานอำนาจการอ้างอิง ผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษายอมตามฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด ฐานอำนาจการบังคับและการลงโทษ และฐานอำนาจการอ้างอิงน้อยที่สุด

สำหรับทวีชัย บุญเดิม (2527: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การยอมตามอำนาจผู้บังคับบัญชาของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น: การศึกษาเฉพาะกรณี” โดยอาศัยทฤษฎีของเฟรนช์และ ราเวน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทุกกลุ่มในมหาวิทยาลัยขอนแก่นยอมตามฐานอำนาจการเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือฐานอำนาจตามกฎหมายหรือฐานอำนาจหน้าที่ ส่วนฐานอำนาจอื่นที่เหลือนั้น บุคลากรบางกลุ่มยอมตามบางฐานอำนาจ และบางกลุ่มยอมตามทุกฐานอำนาจแต่ส่วนใหญ่แล้วไม่ยอมตามฐานอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ

นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งซึ่งศึกษาการใช้อำนาจในระดับมหาวิทยาลัยคือ สุชาติกรเพชรปราวณี (2521: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “มูลฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการ” โดยศึกษาจากคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าฐานอำนาจที่ทำให้อาจารย์คณะ ครุศาสตร์ เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุด รวมทั้งเป็นฐานอำนาจที่อาจารย์คณะครุศาสตร์ใช้ทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดเช่นกันคือฐานอำนาจการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

จากการศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารโดยทั่วไปของงานวิจัยในประเทศทำให้พบว่ามี การศึกษาใน 2 ระดับ คือ มัธยมศึกษา และ มหาวิทยาลัยโดยระดับมัธยมศึกษา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจการให้รางวัล และฐานอำนาจตามกฎหมายมากที่สุด ส่วนระดับมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด

นพดล เงินอักษร (2537: บทคัดย่อ) ได้เสนอวิทยานิพนธ์ครุศาสตร์คุยบัณฑิตเรื่อง “การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย : กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ” โดย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงที่มาและการใช้อำนาจของผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย การศึกษา

ใช้กรณีตัวอย่างที่เป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทยซึ่งเป็นที่รู้จักกันดี จำนวน 1 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า ที่มาของฐานอำนาจ ได้แก่

- (1) บรรยากาศและบริบทการบริหารงาน
- (2) ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ บุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว

ส่วนการใช้อำนาจพบว่า

- (1) ฐานอำนาจจากการให้รางวัล ใช้อำนาจโดยการให้รางวัลเป็นวัตถุและลักษณะอื่น
- (2) ฐานอำนาจจากการลงโทษ ใช้อำนาจโดยการตำหนิด้วยวาจา โดยลายลักษณ์อักษร

และการเขียน

(3) ฐานอำนาจตามกฎหมาย ใช้อำนาจภายใต้หลักการกระจายอำนาจ การเชื่อถือและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) ฐานอำนาจจากการอ้างอิง ใช้อำนาจผ่านบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว

(5) ฐานอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ใช้อำนาจผ่านบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว เช่นเดียวกับฐานอำนาจจากการอ้างอิง

(6) ฐานอำนาจพึงพาหรือการประสานอำนาจ ใช้อำนาจจากความสัมพันธ์ส่วนตัว

(7) ฐานอำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ใช้อำนาจจากความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่นเดียวกับฐานอำนาจพึงพา

(8) ฐานอำนาจบารมี ใช้ผ่านบุคลิกภาพและคุณสมบัติเฉพาะตัว

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

สำหรับนักการศึกษาชาวต่างประเทศที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียน คือ ริงโรส (Ringrose 1977: 59A) โดยศึกษาเรื่อง “การรับรู้ของครูต่อฐานอำนาจของครูใหญ่ ระบบการบริหารโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ในระดับประถมศึกษา” พบว่าอำนาจของครูใหญ่ที่ครูยอมรับคือฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ และฐานอำนาจตามกฎหมาย เมื่อวิเคราะห์โดยคะแนนเฉลี่ยพบว่าฐานอำนาจที่ครูใหญ่เห็นว่าตนใช้มากที่สุดคือ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจการอ้างอิง และฐานอำนาจการให้รางวัล ไม่มีครูใหญ่คนใดเห็นว่าตนใช้ฐานอำนาจการบังคับหรือการลงโทษ แต่ร้อยละ 5 ของครูยืนยันว่าครูใหญ่ใช้ นอกจากนี้พบว่าครูใหญ่ที่ใช้ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ จะมีคะแนนความเป็นผู้นำสูงกว่าครูใหญ่ที่ใช้ฐานอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งทำให้สามารถควบคุมครูได้ดีกว่า รวมทั้งครูใหญ่ที่ใช้ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากครูโดยทั่วไปมากกว่าครูใหญ่ที่ใช้ฐานอำนาจตามกฎหมายอีกด้วย และอีกท่านหนึ่งที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารใน

ระดับประถมศึกษาคือซุลลิแวน (Sullivan 1981: 79A) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้มาตรฐานอำนาจกับระดับความเป็นอิสระของครูใหญ่ประถมศึกษากับระดับการบริหารแบบมี ส่วนร่วม” ได้ข้อสรุปว่า

- (1) ครูใหญ่มักจะมีแนวโน้มที่คิดว่าตนเองมีมาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญและ มาตรฐานอำนาจอ้างอิง
- (2) ครูใหญ่มักจะไม่มีความสะดวกที่จะยอมมอบอำนาจการตัดสินใจในเรื่องใหญ่ ๆ ให้กับผู้ร่วมงานของตน
- (3) ครูใหญ่ที่ใช้มาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญกับมาตรฐานอำนาจอ้างอิงมีความเป็น อิสระในระดับสูง มักจะยอมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (4) ครูใหญ่ที่มีความรู้และได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้ร่วมงาน ก็จะมองอำนาจ ความรับผิดชอบของตนเองในลักษณะที่ว่าเป็นคนสุดท้ายในการตัดสินใจ
- (5) ครูใหญ่มองว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นขบวนการที่จะ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างจำกัดของผู้ร่วมงาน และช่วยให้บรรยากาศการทำงานมี ความกลมกลืนกันมากยิ่งขึ้น

ในระดับมัธยมศึกษา โคปส์ (Copes 1982: 2173-A) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ของครูถึงมาตรฐานอำนาจของครูใหญ่มัธยมศึกษา กับระบบบริหารในโรงเรียน” พบ ว่าครูกับครูใหญ่มีความเห็นที่แตกต่างกันในการยอมรับมาตรฐานอำนาจของครูใหญ่ แต่อย่างไรก็ ตามเป็นที่เห็นได้ชัดว่ามาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญกับมาตรฐานอำนาจอันชอบธรรมเป็น มาตรฐานอำนาจที่ใช้มากของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเมือง ครูใหญ่ใช้มาตรฐานอำนาจอันชอบ ธรรม ทำให้ระเบียบบริหารของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาชาน เมือง มาตรฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญทำให้ระบบบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากการศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารในระดับโรงเรียนทั้งประถม ศึกษาและมัธยมศึกษาในงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับฐานอำนาจ ความเชี่ยวชาญและฐานอำนาจตามกฎหมายในระดับมาก ใช้ฐานอำนาจบังคับหรือลงโทษในระดับ น้อย

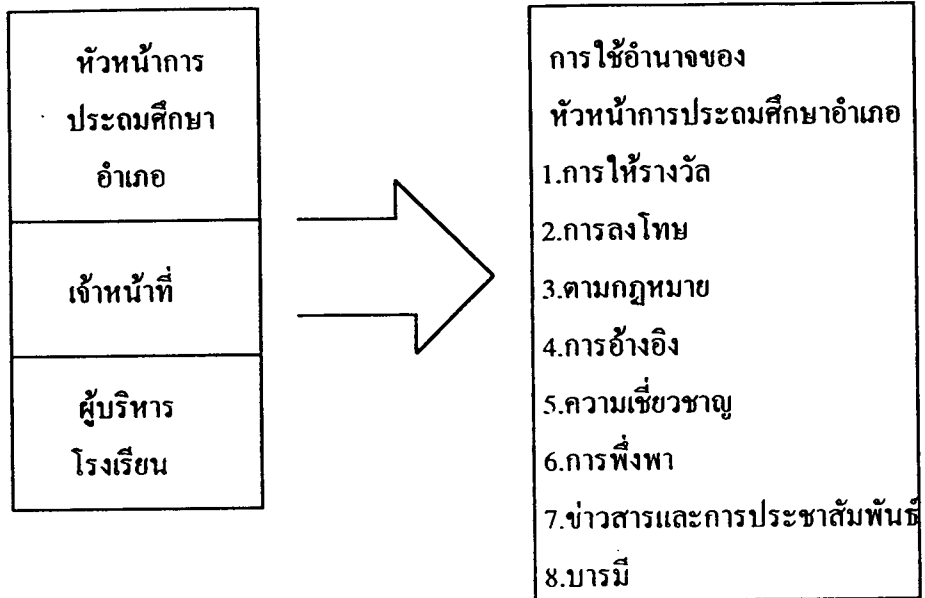
นอกจากศึกษาจากผู้บริหารและคณะครูโดยตรงแล้ว ไอ เซลล์ (Isele 1987: 2206) ได้ ศึกษาการรับรู้ของคณะกรรมการการศึกษาของท้องถิ่น ต่อการใช้ฐานอำนาจของ ศึกษาธิการเขต ในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ผู้วิจัยสรุปว่าอำนาจเป็นพลวัตและมีนัยสำคัญกับศักยภาพในทางบวก ของผู้บริหารการศึกษา ด้วยเหตุนี้การรู้จักใช้อำนาจจากฐานอำนาจของผู้บริหารการศึกษาให้สอดคล้อง

คล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงเป็นเรื่องควรสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่องานในการระมัดชอบของนักบริหารการศึกษาทั้งหลาย

นักวิชาการชาวต่างประเทศที่ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหาร โดยวิธีการเชิงคุณภาพ เช่นเดียวกับของนพดล เจนอักษร คือ ฮอร์กินส์ (Hawkins 1987: 392) โดยได้ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารงานของโนอาร์ ดี โรว์วอลเตอร์ อดีตศึกษาธิการของมลรัฐวอชิงตัน ผลการวิจัยพบว่า การที่เขาเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษาได้อย่างดีนั้นก็เพราะการเป็นผู้นำที่มีบารมี (Charismatic) อย่างมากนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล เจนอักษร ที่พบว่าอำนาจบารมีเป็นส่วนหนึ่งของฐานอำนาจของนักบริหารการศึกษาไทย อันเกิดจากคุณความดีที่ได้สั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าฐานอำนาจที่สัมพันธ์กับการบริหารการศึกษามากที่สุด 8 ฐานอำนาจ คือ ฐานอำนาจการให้รางวัล การลงโทษ ตามกฎหมาย การอ้างอิง ความเชี่ยวชาญ การพึ่งพา ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ และบารมี รวมทั้งงานวิจัยของนพดล เจนอักษร ก็กล่าวสรุปไว้อย่างชัดเจน ว่าผู้บริหารการศึกษาไทยใช้อำนาจทั้ง 8 ฐานนี้ จึงควรที่จะศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารการศึกษา ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารการศึกษาของ
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการ-
ศึกษา 11 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. เลือกกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 6,071 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 92 คน เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน 1,380 คน และผู้บริหารโรงเรียน 4,599 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างในสุโขทัยธรรมมาธิราช 2538 : 12) ที่ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidenc) 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 735 คน แยกออกเป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 75 คน เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน 300 คน และผู้บริหารโรงเรียน 360 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 8.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวน อำเภอ	หัวหน้าการ		เจ้าหน้าที่		ผู้บริหารโรง เรียน		รวม	
		ประ	กลุ่ม	ประ	กลุ่ม	ประ	กลุ่ม	ประ	กลุ่ม
		ชากร	ตัวอย่าง	ชากร	ตัวอย่าง	ชากร	ตัวอย่าง	ชากร	ตัวอย่าง
นครราชสีมา	25	25	21	409	89	1,363	107	1797	217
ศรีสะเกษ	19	19	16	250	55	880	69	1149	140
ชัยภูมิ	15	15	12	225	48	758	59	998	119
บุรีรัมย์	20	20	16	292	64	841	66	1153	146
สุรินทร์	13	13	10	204	44	757	59	974	113
รวม	92	92	75	1380	300	4,599	360	6071	735

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสาร และผลงานวิจัย เป็นต้น
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

ในแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการ ประสบการณ์ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นต้น แบบสอบถามในตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความหรือตัวเลขในช่องว่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือกตั้งแต่มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมากที่สุด (5) จนถึงมีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อยที่สุด(1)

8. ในการตรวจสอบภาษาและความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ในขั้นต้นผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจากนั้นได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ได้ตรวจสอบอีกครั้ง คือ

1. รศ.ดร.ชาญชัย อินทรประวัตติ อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา
2. ผศ.ดร.ศิริ เจริญวัย รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
3. ผศ.ดร.สมบูรณ์ ดันยะ หัวหน้าภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
4. ดร.วิสุทธิ ราตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วงเต่า จังหวัดอุบลราชธานี
5. ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดยโสธร
6. นายสมควร จิตแสง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร
7. นายทองพูน ชุ่มเมืองปัก หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากทุกท่านมาเป็นข้อพิจารณาปรับปรุงข้อคำถาม โดยได้รับความอนุเคราะห์จากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งได้ข้อคำถามเท่ากันทั้ง 2 ชุด โดยมีรายละเอียด ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงรายละเอียดข้อคำถามการใช้อำนาจต่างๆในแบบสอบถาม

ฐานอำนาจ	ข้อที่	จำนวนข้อ
1.การให้รางวัล	1 - 9	9
2.การลงโทษ	10 - 18	9
3.ตามกฎหมาย	19 - 23	5
4.การอ้างอิง	24 - 28	5
5.ความเชี่ยวชาญ	29 - 34	6
6.การพึ่งพา	35 - 40	6
7.ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	41 - 46	6
8.บารมี	47 - 55	9
รวม		55

4. ในการหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใน จังหวัดยโสธร ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่ใน สำนักงาน 16 คน และผู้บริหารโรงเรียน 16 คน รวม 40 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความ เที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ซึ่งใช้สูตรคัง นี้ (สุโขทัยธรรมาราช 2537: 162)

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ a = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง

n = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_i^2 = ความแปรปรวนทั้งฉบับ

จากผลการทดลองได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามฉบับที่ 1 (สำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ) .91 และ ฉบับที่ 2 (สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียน) .93

การรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากทางมหาวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ

2. นำหนังสือแนะนำตัวไปพบผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการออกหนังสือถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในการให้ความอนุเคราะห์ใน การตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัย ทั้งในส่วนของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ใน สำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

3. ประสานการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 735 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 624 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละจากสูตร (ประคอง กรรณสูตร 2525: 28)

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยในการตรวจให้คะแนนคำตอบ ผู้วิจัยให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้ง 2 ชุด ดังนี้

ช่องหมายเลข 5 หมายถึง	มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ช่องหมายเลข 4 หมายถึง	มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมาก	ให้ 4 คะแนน
ช่องหมายเลข 3 หมายถึง	มีพฤติกรรม/การปฏิบัติปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ช่องหมายเลข 2 หมายถึง	มีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อย	ให้ 2 คะแนน
ช่องหมายเลข 1 หมายถึง	มีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ในการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของการใช้อำนาจแต่ละประเภท ใช้สูตร (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2537: 270)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ \bar{x} = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของแต่ละฐานอำนาจของแต่ละกลุ่ม

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของแต่ละกลุ่ม

ค่าระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติ กำหนดไว้โดยเอาค่าสูงสุดและต่ำสุดจากมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาแบ่งเป็นช่วงคะแนน 5 ช่วง ช่วงละเท่าๆกัน ซึ่งเท่ากับ .80 ดังนี้

\bar{x} 4.20 ถึง 5.00 หมายถึงมีระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติ มากที่สุด

\bar{x} 3.40 ถึง 4.19 หมายถึงมีระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติ มาก

\bar{x} 2.60 ถึง 3.39 หมายถึงมีระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติ ปานกลาง

\bar{x} 1.80 ถึง 2.59 หมายถึงมีระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติ น้อย

\bar{x} 1.00 ถึง 1.79 หมายถึงมีระดับพฤติกรรม / การปฏิบัติ น้อยที่สุด

การคำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการใช้อำนาจแต่ละประเภท ใช้สูตร (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2537: 273)

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของการใช้อำนาจแต่ละประเภทของแต่ละกลุ่ม

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดของแต่ละกลุ่ม

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในแต่ละฐานอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ระหว่างหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ F-Test (ANOVA) ใช้สูตร (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2537: 309)

$$F = \frac{MS_G}{MS_E}$$

เมื่อ F = F-Test (ANOVA)

MS_G = Mean Square for Group

MS_E = Mean Square for Error

และหากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน จะมีอย่างน้อย 1 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน จึงใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะเสนอรายละเอียดเป็น 3 ตอน คือ

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 11 ต่อการใช้อำนาจของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 11 ต่อการใช้อำนาจของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

สำหรับผลการวิจัยในแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ในด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการ และประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ที่ตอบแบบสอบถาม

	รวม				ร้อยละ			
	หัวหน้า การ ประถม ศึกษา อำเภอ	เจ้า หน้า ที่	ผู้ บริหาร โรง เรียน	รวม	หัวหน้า การ ประถม ศึกษา อำเภอ	เจ้า หน้า ที่	ผู้ บริหาร โรง เรียน	รวม
1. เพศ								
ชาย	69	210	269	548	98.6	75.0	98.2	87.8
หญิง	1	70	5	76	1.4	25.0	1.8	12.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	รวม				ร้อยละ			
	หัวหน้า การ ประดม ศึกษา อำเภอ	เจ้า หน้าที่ ที่ เรียน	ผู้ บริหาร โรง เรียน	รวม	หัวหน้า การ ประดม ศึกษา อำเภอ	เจ้า หน้าที่ ที่ เรียน	ผู้ บริหาร โรง เรียน	รวม ร้อย ละ
2. อายุ								
20-30	-	13	4	17	-	4.6	1.5	2.7
31-40	20	108	99	227	28.6	38.6	36.1	36.5
41-50	29	130	115	274	41.4	46.4	42.0	43.9
51-59	21	29	56	106	30.0	10.4	20.4	16.9
3. วุฒิการศึกษา								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	35	18	54	1.4	12.5	6.6	8.7
ปริญญาตรี	47	238	248	533	67.2	85.0	90.5	85.4
สูงกว่าปริญญาตรี	22	7	8	37	31.4	2.5	2.9	5.9
4. ประสบการณ์								
การรับราชการ								
1-20	24	143	121	288	34.3	51.0	44.2	46.2
21-30	23	112	109	244	32.9	40.0	39.8	39.1
31-40	22	24	39	85	31.4	8.6	14.2	13.6
41 ขึ้นไป	1	1	5	7	1.4	0.4	1.8	1.1
5. ประสบการณ์								
การดำรงตำแหน่ง								
ในปัจจุบัน								
1-10	46	195	132	373	65.7	69.6	48.2	59.8
11-20	23	70	94	187	32.9	25.0	34.3	29.9
21 ขึ้นไป	1	15	48	64	1.4	5.4	17.5	10.3
รวมจำนวนผู้ตอบ	70	280	274	624				100
แบบสอบถาม								

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม เป็นเพศชาย (ร้อยละ 87.8) มากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 12.2)
2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีอายุเฉลี่ย 41 - 50 ปี เป็นส่วนมาก (ร้อยละ 43.9)
3. วุฒิกการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก (ร้อยละ 85.4)
4. ประสบการณ์การรับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีประสบการณ์การรับราชการอยู่ในช่วงเวลา 1 - 20 ปี เป็นส่วนมาก (ร้อยละ 46.2)
5. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันอยู่ในช่วงเวลา 1 - 10 ปีเป็นส่วนมาก (ร้อยละ 59.8)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็น

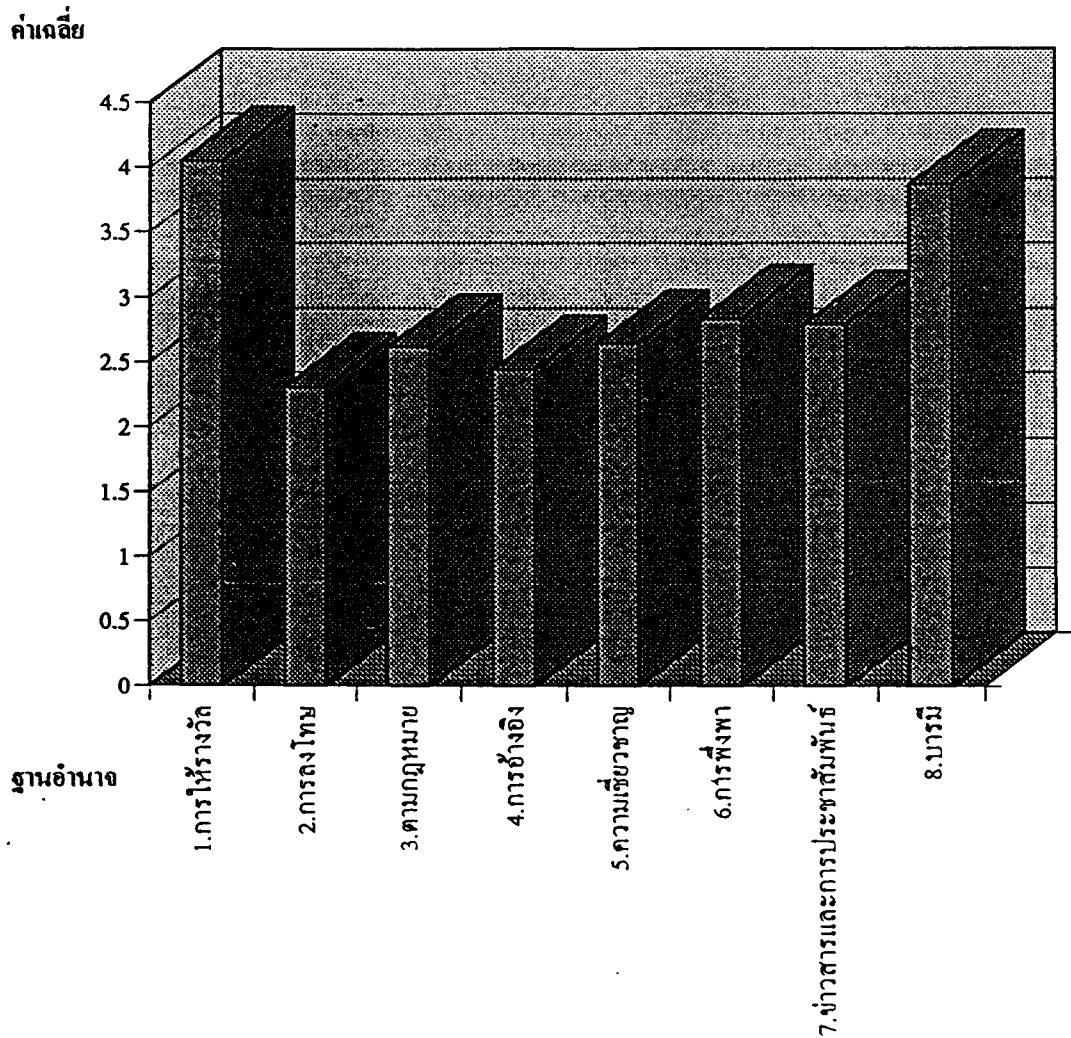
การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และ ผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 11 ต่อการใช้อำนาจของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อสนองวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ต้องการศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยผู้วิจัยได้แยกออกเป็น 4 กลุ่มคือ 1. ความคิดเห็นโดยรวม 2. ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 3. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน 4. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการใช้อำนาจทั้ง 8 ฐานอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ รวมทั้งการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจแต่ละฐานอำนาจทั้ง 8 ฐานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อแสดงระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามตารางที่ 4.2 - 4.13 ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจโดยรวม

2.1.1 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นดังปรากฏในตารางที่ 4.2 ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม

ฐานอำนาจ	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
การให้รางวัล	4.05	.67	มาก	1
การลงโทษ	2.30	.82	น้อย	8
ตามกฎหมาย	2.61	.49	ปานกลาง	6
การอ้างอิง	2.44	.55	น้อย	7
ความเชี่ยวชาญ	2.64	.57	ปานกลาง	5
การพึ่งพา	2.83	.38	ปานกลาง	3
ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	2.79	.42	ปานกลาง	4
บารมี	3.87	.76	มาก	2

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นโดยรวมว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.05$) และใช้อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.87$) ในระดับมาก ใช้อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.83$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.79$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.64$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.61$) ในระดับปานกลาง และใช้อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.44$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.30$) ในระดับน้อยโดยเรียงตามลำดับที่ 1 - 8 ดังปรากฏในภาพที่ 4.1

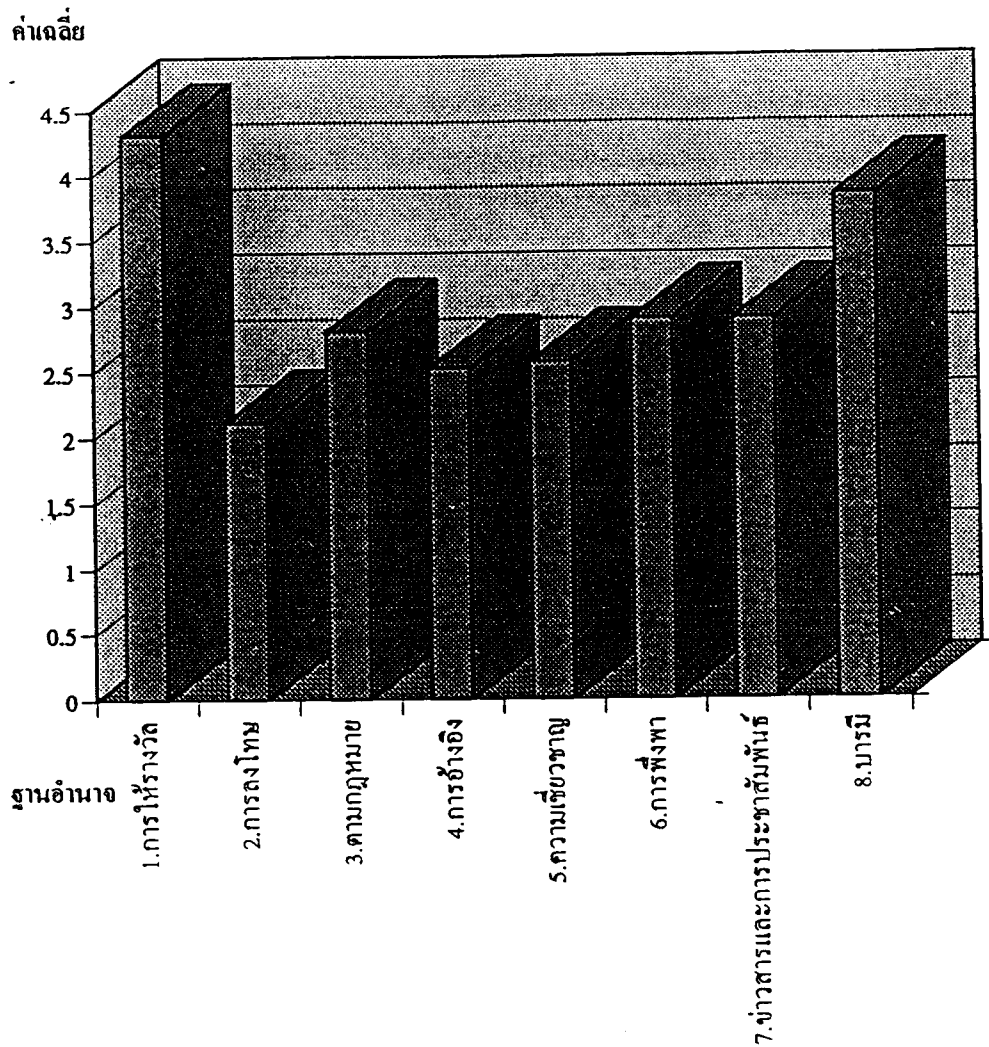


ภาพที่ 4.1 : แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอโดยรวม

2.1.2 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมตาม
 ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นดังปรากฏในตารางที่ 4.3
 ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่
 ของการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
 ตามความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ฐานอำนาจ	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
การให้รางวัล	4.31	.52	มากที่สุด	1
การลงโทษ	2.11	.64	น้อย	8
ตามกฎหมาย	2.81	.39	ปานกลาง	5
การอ้างอิง	2.52	.50	น้อย	7
ความเชี่ยวชาญ	2.57	.49	น้อย	6
การพึ่งพา	2.90	.30	ปานกลาง	3.5
ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	2.90	.30	ปานกลาง	3.5
บารมี	3.84	.67	มาก	2

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่า
 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจในการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.31$) ในระดับมากที่สุด ใช้อำนาจ
 บารมี ($\bar{x} = 3.84$) ในระดับมาก ใช้อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.90$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.90$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.81$) ในระดับปานกลาง และใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.57$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.52$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.11$) ในระดับน้อย
 โดยเรียงตามลำดับที่ 1 - 8 ดังปรากฏในภาพที่ 4.2



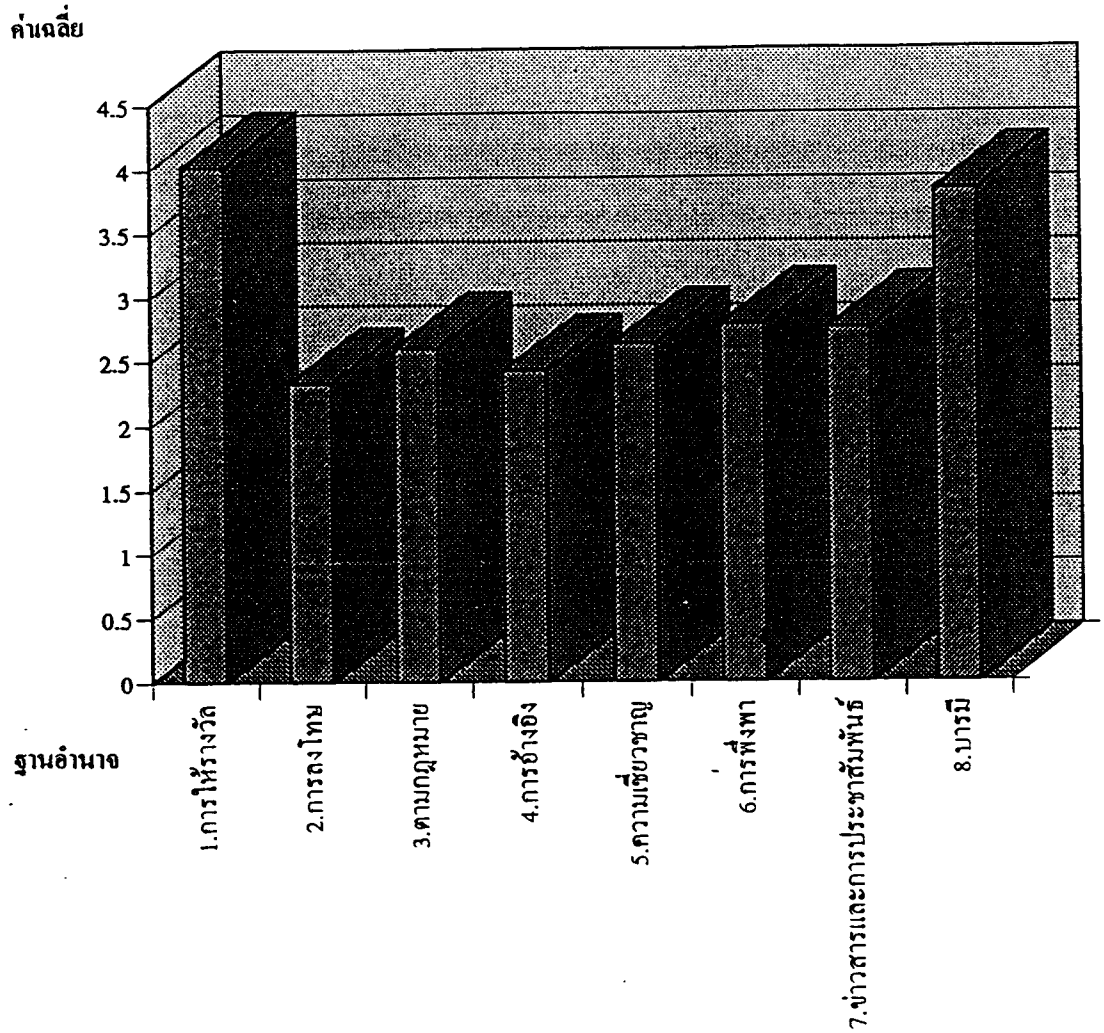
ภาพที่ 4.2 : แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2.1.3 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นดังปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

ฐานอำนาจ	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
การให้รางวัล	4.02	.70	มากที่สุด	1
การลงโทษ	2.32	.86	ปานกลาง	8
ตามกฎหมาย	2.60	.50	ปานกลาง	6
การอ้างอิง	2.42	.58	ปานกลาง	7
ความเชี่ยวชาญ	2.63	.53	ปานกลาง	5
การพึ่งพา	2.78	.43	ปานกลาง	3
ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	2.75	.47	ปานกลาง	4
บารมี	3.83	.82	มาก	2

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจในการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.02$) ในระดับมากที่สุด ใช้อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.83$) ในระดับมากและใช้อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.78$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.75$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.63$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.60$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.42$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.32$) ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับที่ 1 - 8 ดังปรากฏในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 : แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

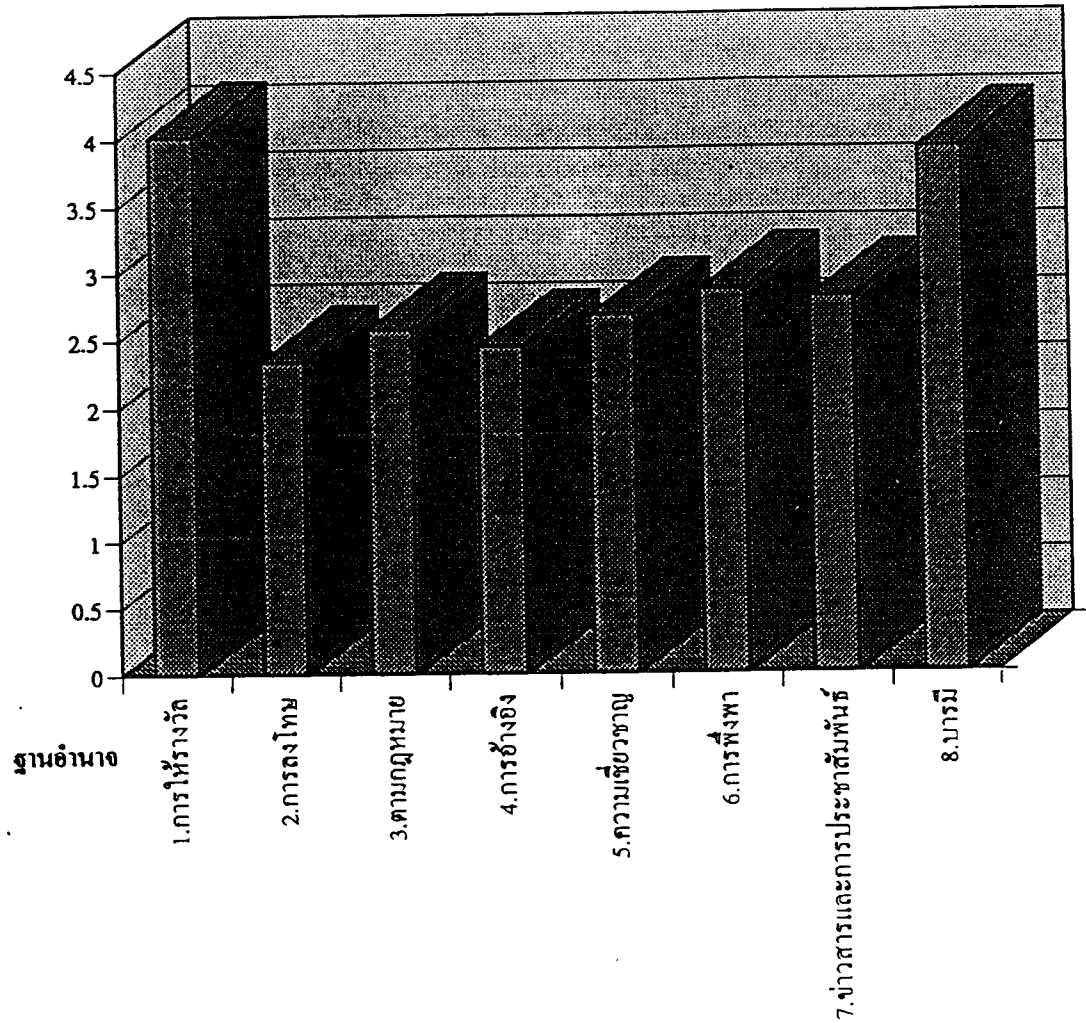
2.1.4 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน มีความคิดเห็นดังปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ของการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ฐานอำนาจ	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
การให้รางวัล	4.02	.65	มาก	1
การลงโทษ	2.33	.82	น้อย	8
ตามกฎหมาย	2.57	.50	น้อย	6
การอ้างอิง	2.44	.54	น้อย	7
ความเชี่ยวชาญ	2.67	.48	ปานกลาง	5
การพึ่งพา	2.86	.35	ปานกลาง	3
ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์	2.80	.40	ปานกลาง	4
บารมี	3.91	.73	มาก	2

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจในการให้รางวัล (\bar{x} =4.02) และใช้อำนาจบารมี (\bar{x} =3.91) ในระดับมาก ใช้อำนาจการพึ่งพา (\bar{x} = 2.86) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์(\bar{x} =2.80) อำนาจความเชี่ยวชาญ (\bar{x} =2.67) ในระดับปานกลางและใช้อำนาจตามกฎหมาย (\bar{x} =2.57) อำนาจการอ้างอิง (\bar{x} = 2.44) และอำนาจการลงโทษ (\bar{x} =2.33) ในระดับน้อย โดยเรียงตามลำดับที่ 1 - 8 ดังปรากฏในภาพที่ 4.4

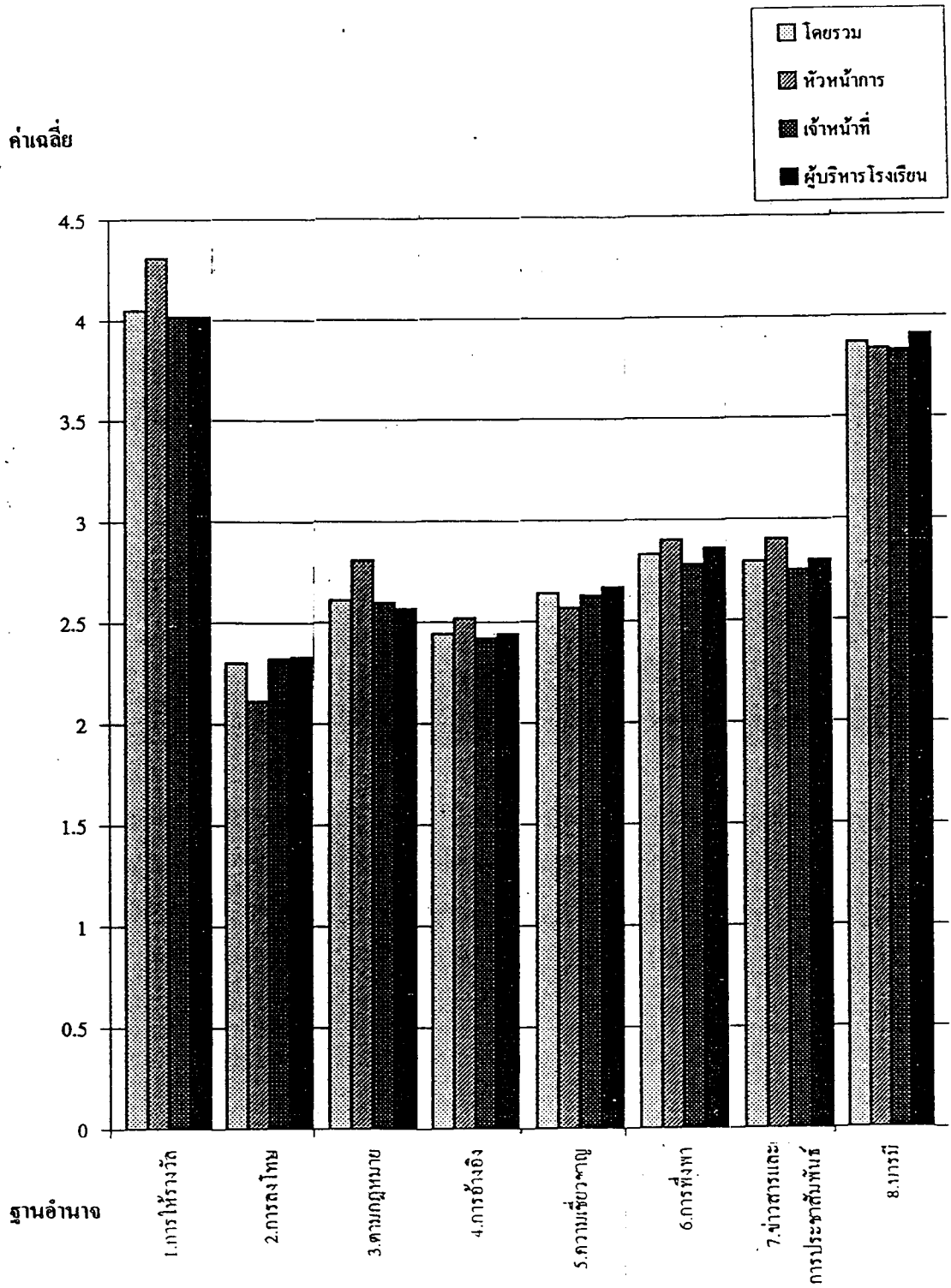
ค่าเฉลี่ย



ภาพที่ 4.4 : แสดงความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

จากความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม และแยกออกเป็นความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ดังปรากฏในตารางที่ 4.2 - 4.5 พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจการให้รางวัลและใช้อำนาจบารมีในลำดับมาก ใช้อำนาจตามกฎหมาย ความเชี่ยวชาญ การพึ่งพา ข่าวดสารและการประชาสัมพันธ์ ในระดับปานกลางและใช้อำนาจการอ้างอิงและการลงโทษในระดับน้อย ส่วนลำดับที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือใช้อำนาจการให้รางวัล เป็นลำดับที่ 1 ใช้อำนาจบารมีเป็นลำดับที่ 2 และใช้อำนาจการลงโทษ เป็นลำดับที่ 8 ดังปรากฏในภาพที่ 4.5 .

ค่าเฉลี่ย



ภาพที่ 4.5 : แสดงความคิดเห็นโดยรวม ของหัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2.2 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในแต่ละฐานอำนาจ

2.2.1 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัล ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัล ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต่างปรากฏใน ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหาร โรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	S D	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	S D	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	S D	ระดับ	ลำดับที่
1.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออำนวยความสะดวกหรือเสี่ยงให้แก่วัยได้บังคับบัญชา	4.40	.60	มากที่สุด	5	3.93	.90	มาก	6	4.95	.76	มากที่สุด	5
2.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้การชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา	4.15	.65	มาก	7	3.83	.90	มาก	7	4.02	.82	มาก	7
3.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้ออกสาผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.67	.50	มากที่สุด	1	4.21	.87	มากที่สุด	4	4.26	.81	มากที่สุด	2
4.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาต่อ	4.64	.56	มากที่สุด	3	4.26	.85	มากที่สุด	2	4.25	.86	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{X}	S D	ระดับ	ลำดับที่	\bar{X}	S D	ระดับ	ลำดับที่	\bar{X}	S D	ระดับ	ลำดับที่
5.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษา ดูงาน	4.38	.62	มากที่สุด	6	4.02	.99	มาก	5	4.04	.88	มาก	6
6.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปฝึกอบรมสัมมนา	4.50	.58	มากที่สุด	4	4.22	.87	มากที่สุด	3	4.25	.78	มากที่สุด	3
7.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง	4.65	.58	มากที่สุด	2	4.35	.87	มากที่สุด	1	4.29	.85	มากที่สุด	1
8.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้สิ่งตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษ	3.84	.79	มาก	8	3.36	1.11	ปานกลาง	8	3.35	1.02	ปานกลาง	8
9.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.55	.86	มาก	9	3.18	1.14	ปานกลาง	9	3.23	.99	ปานกลาง	9

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการให้รางวัลเรียงตามลำดับคือการให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.67$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=4.65$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาต่อ ($\bar{x}=4.64$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปฝึกอบรมสัมมนา ($\bar{x}=4.50$) อำนวยเกียรติยศชื่อเสียงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.40$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาคุณ ($\bar{x}=4.38$) ในระดับมากที่สุดและให้การชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.15$) ให้สิ่งตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษ ($\bar{x}=3.84$) และไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x}=3.55$) ในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการให้รางวัลเรียงตามลำดับคือการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=4.35$) สนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาต่อ ($\bar{x}=4.26$) สนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนา ($\bar{x}=4.22$) ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.21$) ในระดับมากที่สุดสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาคุณ ($\bar{x}=4.02$) การอำนวยเกียรติยศชื่อเสียงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.93$) การให้การชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.83$) ในระดับมากการให้สิ่งตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษ ($\bar{x}=3.36$) และการไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x}=3.18$) ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการให้รางวัลเรียงตามลำดับคือการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}=4.29$) ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.26$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาต่อ ($\bar{x}=4.25$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปฝึกอบรมสัมมนา ($\bar{x}=4.25$) ในระดับมากที่สุดอำนวยเกียรติยศชื่อเสียงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.05$) สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาคุณ ($\bar{x}=4.04$) ให้การชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x}=4.02$) ในระดับมากให้สิ่งตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษ ($\bar{x}=3.35$) และไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x}=3.23$) ในระดับปานกลาง

2.2.2 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการลงโทษ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต่างปรากฏในตารางที่ 4.7 ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับที่ ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
			อันดับ				อันดับ				อันดับ	
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.หัวหน้าการประถมศึกษาทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกภาคทัณฑ์ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.2	1.12	น้อย	3	2.2	1.28	น้อย	3	2.18	1.14	น้อย	3
2.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกตัดเงินเดือนถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.75	1.06	น้อยที่สุด	4	2.0	1.24	น้อย	4	1.97	1.08	น้อย	4
3.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกลดขั้นเงินเดือนถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.42	.87	น้อยที่สุด	7	1.8	1.13	น้อย	5	1.87	1.08	น้อย	6
4.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกปลดออกจากราชการถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.34	.81	น้อยที่สุด	8	1.6	1.06	น้อยที่สุด	8	1.69	1.05	น้อยที่สุด	8

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษา				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	อำเภอ											
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
5. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูก ไต่ออกจากราชการถ้าไม่ปฏิบัติตาม ตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ	1.28	.74	น้อย ที่สุด	9	1.6	1.05	น้อย ที่สุด	9	1.63	1.07	น้อย ที่สุด	9
6. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ ได้รับการขึ้นเงินเดือนถ้าไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.74	.95	น้อย ที่สุด	5	1.8	1.14	น้อย 3	7	1.85	1.12	น้อย 7	7
7. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูก ย้ายถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือ ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับ ผิดชอบ	1.70	.87	น้อย ที่สุด	6	1.8	1.12	น้อย 4	8	1.91	1.11	น้อย 5	5
8. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอตำหนิผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิด ชอบ	2.87	1.12	ปาน กลาง	1	2.7	1.22	ปาน กลาง	1	2.77	1.17	ปาน กลาง	1
9. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอไม่สนับสนุนในหน้าที่ การงานถ้าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.65	1.26	ปาน กลาง	2	2.7	1.30	ปาน กลาง	2	2.85	1.22	ปาน กลาง	2

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการลงโทษ เรียงตามลำดับคือการตำหนิผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.67$) ไม่สนับสนุนในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 2.65$) ในระดับปานกลางทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกภาคทัณฑ์ ($\bar{x} = 2.20$) ในระดับน้อย ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกตัดเงินเดือน ($\bar{x} = 1.75$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 1.74$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกย้าย ($\bar{x} = 1.70$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกลดเงินเดือน ($\bar{x} = 1.42$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกปลดออก ($\bar{x} = 1.34$) และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกไล่ออก ($\bar{x} = 1.28$) ในระดับน้อยที่สุด

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการลงโทษเรียงตามลำดับคือการตำหนิผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.76$) ไม่สนับสนุนในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 2.73$) ในระดับปานกลางทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกภาคทัณฑ์ ($\bar{x} = 2.27$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกตัดเงินเดือน ($\bar{x} = 2.08$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกลดเงินเดือน ($\bar{x} = 1.85$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกย้าย ($\bar{x} = 1.84$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 1.83$) ในระดับน้อยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกปลดออก ($\bar{x} = 1.64$) และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกไล่ออก ($\bar{x} = 1.60$) ในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการลงโทษเรียงตามลำดับคือการตำหนิผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.77$) ไม่สนับสนุนในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 2.65$) ในระดับปานกลางทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกภาคทัณฑ์ ($\bar{x} = 2.18$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกตัดเงินเดือน ($\bar{x} = 1.97$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกย้าย ($\bar{x} = 1.91$) ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกลดเงินเดือน ($\bar{x} = 1.87$) \bar{x} ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 1.85$) ในระดับน้อยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกปลดออก ($\bar{x} = 1.69$) และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกไล่ออก ($\bar{x} = 1.63$) ในระดับน้อยที่สุด

2.2.3 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจตามกฎหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอคงปรากฏในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการประถมศึกษา พ.ศ. 2523	4.54	.63	มากที่สุด	4	4.14	.97	มาก	5	4.08	.89	มาก	5
2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523	4.58	.60	มากที่สุด	3	4.25	.98	มากที่สุด	3	4.17	.86	มาก	3
3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้	4.52	.69	มากที่สุด	5	4.21	.86	มากที่สุด	4	4.15	.74	มาก	4
4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอื่นๆ	4.61	.57	มากที่สุด	2	4.30	.80	มากที่สุด	2	4.29	.74	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
5. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ หมายอำนาจหน้าที่จากผู้ บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป	4.70	.46	มากที่สุด	1	4.41	.76	มากที่สุด	1	4.35	.74	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษา มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจตามกฎหมาย เรียงตามลำดับคือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ($\bar{x} = 4.70$) ปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ($\bar{x} = 4.61$) ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523 ($\bar{x} = 4.58$) ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ($\bar{x} = 4.54$) และปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.52$) ในระดับมากที่สุด

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจตามกฎหมาย เรียงตามลำดับคือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ($\bar{x} = 4.41$) ปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ($\bar{x} = 4.30$) ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ($\bar{x} = 4.25$) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.21$) ในระดับมากที่สุดและปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าการประถมศึกษาที่กำหนดตามพระราชบัญญัติ คณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ($\bar{x} = 4.14$) ในระดับมาก

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาามีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจตามกฎหมาย เรียงตามลำดับคือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้

บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ($\bar{x} = 4.35$) ปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ($\bar{x} = 4.29$) ในระดับมากที่สุดปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ($\bar{x} = 4.17$) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.15$) และปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ($\bar{x} = 4.08$) ในระดับมาก

2.2.4 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการอ้างอิง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 4.9 ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.70	.52	มากที่สุด	1	4.13	1.01	มาก	1	4.23	.85	มากที่สุด	1
2.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	.87	มากที่สุด	3	4.00	.95	มาก	2	4.06	.86	มาก	3
3.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน	4.58	.80	มากที่สุด	2	3.99	1.05	มาก	3	4.14	.88	มาก	2
4.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	.81	มาก	4	3.79	1.01	มาก	4	3.90	.85	มาก	4
5.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีลักษณะนิสัยส่วนตัวสอดคล้องกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.45	.87	มาก	5	3.53	1.08	มาก	5	3.67	.91	มาก	5

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมี

พฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการอ้างอิง เรียงตามลำดับคือ การให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.70$) ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.58$) และมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.41$) ในระดับมากที่สุด หัวหน้าการประถมศึกษามีลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.78$) และมีลักษณะนิสัยส่วนตัวที่สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.45$) ในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการอ้างอิง เรียงตามลำดับคือ การให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.13$) หัวหน้าการประถมศึกษามีเจตคติต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.06$) ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.99$) มีลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.79$) และมีลักษณะนิสัยส่วนตัวที่สอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.53$) ในระดับมาก

8. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการอ้างอิง เรียงตามลำดับคือ การให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.23$) ในระดับมากที่สุด ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.14$) มีเจตคติในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.06$) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.90$) และมีนิสัยส่วนตัวที่สอดคล้องกันกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.67$) ในระดับมาก

2.2.5 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 1.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอมีผลงานการเขียน เอกสารทางวิชาการ	2.67	1.29	ปาน กลาง	6	2.97	1.29	ปาน กลาง	6	2.98	1.15	ปาน กลาง	6
2.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับเชิญเป็นวิทยากร บรรยายในการอบรมสัมมนา	3.27	1.12	ปาน กลาง	5	3.41	1.17	มาก	5	3.58	1.04	มาก	5
3.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ เชื่อถือของผู้ได้บังคับบัญชา	3.67	.88	มาก	4	3.75	1.05	มาก	4	3.84	.92	มาก	4
4.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอเป็นผู้มีความรู้ใหม่ทัน ต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน	3.94	.72	มาก	2	4.10	.92	มาก	1	4.12	.80	มาก	1
5.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอสามารถเป็นที่ปรึกษา ทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับ บัญชา	4.00	.78	มาก	1	4.09	.92	มาก	2	4.01	.86	มาก	2
6.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ที่แนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.68	.86	มาก	3	3.88	.95	มาก	3	3.92	.80	มาก	3

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ เรียงตามลำดับคือ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.00$) เป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.94$) เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่แนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.68$) ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่เชื่อถือของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.67$) ในระดับมาก ได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในการอบรมสัมมนา ($\bar{x} = 3.27$) และมีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.67$) ในระดับปานกลาง

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเรียงตามลำดับคือการเป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์และใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.10$) สามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.09$) เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่แนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.88$) ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่เชื่อถือของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.75$) และได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในการอบรมสัมมนา ($\bar{x} = 3.41$) ในระดับมาก และมีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.97$) ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ เรียงตามลำดับคือการเป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.12$) สามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.01$) เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่แนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.92$) ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่เชื่อถือของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.84$) และได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในการอบรมสัมมนา ($\bar{x} = 3.58$) ในระดับมาก มีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.98$) ในระดับปานกลาง

2.2.6 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการพึ่งพา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความ
 คิดเห็นต่อการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 4.11
 ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่
 ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษา
 ศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่
 ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับความร่วมมือหรือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้- อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด	3.90	.98	มาก	6	3.93	.89	มาก	4	4.00	.78	มาก	4
2. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับความร่วมมือหรือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ด้วยกัน	3.91	.91	มาก	5	3.87	.98	มาก	5	3.88	.82	มาก	5
3. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับความร่วมมือหรือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	4.27	.70	มากที่สุด	2	4.24	.78	มากที่สุด	1	4.12	.82	มาก	3
4. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับความร่วมมือหรือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ บริหารโรงเรียน	4.30	.62	มากที่สุด	1	4.13	.86	มาก	2	4.24	.79	มากที่สุด	1
5. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับความร่วมมือหรือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก คณะครู	4.25	.65	มากที่สุด	3	4.01	.89	มาก	3	4.16	.79	มาก	2

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษา				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	อำเภอ											
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
6. หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอได้รับความร่วมมือหรือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก บุคคลอื่นที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น	3.97	.78	มาก	4	3.82	1.04	มาก	6	3.85	.82	มาก	6

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการพึ่งพา เรียงตามลำดับคือ การได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.30$) จากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 4.27$) และจากคณะครู ($\bar{x} = 4.25$) ในระดับมากที่สุด ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.97$) จากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอด้วยกัน ($\bar{x} = 3.91$) และจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ($\bar{x} = 3.90$) ในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการพึ่งพา เรียงตามลำดับคือ การได้รับความร่วมมือ หรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 4.24$) ในระดับมากที่สุดจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.13$) จากคณะครู ($\bar{x} = 4.01$) ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ($\bar{x} = 3.95$) จากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอด้วยกัน ($\bar{x} = 3.78$) และจากบุคคลอื่นที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.62$) ในระดับมาก

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการพึ่งพา เรียงตามลำดับคือ การได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.24$) จากคณะครู ($\bar{x} = 4.16$) และจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 4.12$) ในระดับมากที่สุด ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ($\bar{x} = 4.00$) จากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอด้วยกัน ($\bar{x} = 3.88$) และจากบุคคลอื่นที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.85$) ในระดับมาก

2.2.7 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้รู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.21	.74	มากที่สุด	3	4.11	.93	มาก	1	4.14	.75	มาก	1
2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการวิเคราะห์งาน	4.10	.70	มาก	4	3.92	.92	มาก	4	3.96	.79	มาก	4
3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ และถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.27	.74	มากที่สุด	2	3.95	.91	มาก	3	4.08	.77	มาก	2
4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่บุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงาน	4.07	.80	มาก	5	3.82	.93	มาก	5	3.93	.83	มาก	5
5. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ	4.28	.84	มากที่สุด	1	3.99	.86	มาก	2	4.01	.88	มาก	3

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษา				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	อำเภอ											
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
6.หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอประชาสัมพันธ์ บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบ อยู่เสมอ	3.91	.77	มาก	6	3.79	.99	มาก	6	3.90	.88	มาก	6

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ เรียงตามลำดับคือ การใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.28$) ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.27$) การเป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.21$) ในระดับมากที่สุดใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการวิเคราะห์งาน ($\bar{x} = 4.10$) ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนแก่บุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.07$) และประชาสัมพันธ์งานให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.91$) ในระดับมาก

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ เรียงตามลำดับคือการเป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.11$) ในระดับมากที่สุด ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.99$) ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.95$) ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการวิเคราะห์งาน ($\bar{x} = 3.92$) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่บุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.82$) และประชาสัมพันธ์งานให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.79$) อยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม

/ การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ เรียงตามลำดับคือ การเป็นไฟรั้วและแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.14$) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.08$) การใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.01$) อยู่ในระดับมากที่สุด การใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการวิเคราะห์งาน ($\bar{x} = 3.96$) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่บุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.93$) และการประชาสัมพันธ์งานให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก

2.2.8 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการมี ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังปรากฏในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ระดับและลำดับที่ของพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหาร โรงเรียน

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด	3.77	.82	มาก	5	3.91	.90	มาก	2	3.98	.86	มาก	2
2.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.48	1.15	มาก	8	3.35	1.18	ปานกลาง	9	3.51	.97	มาก	9
3.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่สังกัดอยู่จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ	3.70	1.04	มาก	6	3.65	1.02	มาก	6	3.74	.90	มาก	6
4.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ	3.55	1.07	มาก	7	3.51	1.05	มาก	8	3.69	.92	มาก	7
5.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา	3.91	.79	มาก	4	3.94	.97	มาก	1	3.99	.92	มาก	1

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

พฤติกรรม / การปฏิบัติ	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ				เจ้าหน้าที่				ผู้บริหารโรงเรียน			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
6. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเป็นลำดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.92	.80	มาก	3	3.87	.97	มาก	3	3.96	.91	มาก	5
7. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครูต่างๆ	3.38	1.12	ปานกลาง	9	3.59	1.06	มาก	7	3.67	.95	มาก	8
8. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติคุณธรรมความดีโดยสม่ำเสมอจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ	4.01	.77	มาก	2	3.83	.97	มาก	5	3.97	.92	มาก	4
9. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้กระทำสิ่งต่างๆจนได้รับความเชื่อมั่นโดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม	4.14	.64	มาก	1	3.85	.94	มาก	4	3.98	.86	มาก	2

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดังนี้

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมี เรียงตามลำดับคือการได้กระทำสิ่งต่างๆจนได้รับความเชื่อมั่นโดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.14$) ปฏิบัติคุณธรรมความดีโดยสม่ำเสมอจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ ($\bar{X} = 4.01$) การได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเป็นลำดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.92$) เคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.91$) ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด ($\bar{X} = 3.77$) เคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่สังกัดอยู่จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.70$) เคยเข้าร่วมแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.55$) เคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 3.48$) ในระดับมาก และมีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครูต่างๆ ($\bar{x} = 3.38$) ในระดับปานกลาง

2. เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมี เรียงตามลำดับคือ เคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.94$) ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด ($\bar{x} = 3.91$) ได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเป็นลำดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.87$) ได้กระทำการต่างๆจนได้รับความเชื่อถือโดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 3.85$) ปฏิบัติคุณธรรมความดีโดยสม่ำเสมอจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ ($\bar{x} = 3.83$) เคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่สังกัดอยู่จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.65$) มีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครูต่างๆ ($\bar{x} = 3.59$) เคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.51$) ในระดับมากและเคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง

8. ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมี เรียงตามลำดับคือ เคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.99$) ได้กระทำการต่างๆจนได้รับความเชื่อมั่นโดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 3.98$) ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด ($\bar{x} = 3.98$) ปฏิบัติคุณธรรมความดีโดยสม่ำเสมอจนได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเป็นลำดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.96$) เข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่สังกัดอยู่จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.74$) เคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.69$) มีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครูต่างๆ ($\bar{x} = 3.67$) และเคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก

จากความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในแต่ละฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ดังปรากฏในตารางที่ 4.6 - 4.13 พบว่าฐานอำนาจที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม/การปฏิบัติ สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ฐานอำนาจการลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจการอ้างอิง และ ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 11 ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อสนองวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ต้องการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) กรณีที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ จะวิเคราะห์ต่อด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe 's method) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 11 ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามตารางที่ 4.14 ถึง 4.25 ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวม เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมทุกฐานอำนาจ ปรากฏในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมทุกฐานอำนาจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2127.87	1063.93	1.13
ภายในกลุ่ม	612	571369.60	933.61	-
รวม	614	573497.47		

P = .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัล เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.15 - 4.16

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	5.24	2.62	5.91 *
ภายในกลุ่ม	617	273.77	.44	
รวม	619	279.02	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นระหว่าง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน จะมีอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลแตกต่างกัน จึงใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผลตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

กลุ่ม	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 4.31$)	เจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 4.03$)	ผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.02$)
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	-		
เจ้าหน้าที่	*	-	
ผู้บริหารโรงเรียน	*		-
	0.28	0.29	.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 2 คู่ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 4.31$) กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 4.03$) และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 4.31$) กับผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.02$)

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการลงโทษ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียนต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.91	1.45	2.12
ภายในกลุ่ม	621	425.62	.68	
รวม	623	428.53		

P = .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจตามกฎหมาย เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.18 - 4.19

ตารางที่ 4.18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจตามกฎหมาย
ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.32	1.66	6.86*
ภายในกลุ่ม	618	149.91	.24	
รวม	620	153.24	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน จะมีอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายแตกต่างกัน จึงใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผลตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความคิดเห็นต่อการใช้
อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

กลุ่ม	หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.81$)	เจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.60$)	ผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 2.57$)
หัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.81$)	-		
เจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.60$)	*	-	
ผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 2.57$)	*	0.03	-

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็น ต่อการ
ใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 2 คู่ ได้แก่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.81$) กับเจ้า-
หน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 2.60$) และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.81$) กับผู้บริหารโรง-
เรียน ($\bar{x} = 2.57$)

3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการอ้างอิง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.64	.32	1.04
ภายในกลุ่ม	621	193.49	.31	
รวม	623	194.14	-	-

$P = .05$

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ เมื่อ
วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจความ
เชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปราบกฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจความ
เชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.70	.35	1.35
ภายในกลุ่ม	619	161.18	.26	
รวม	621	161.89	-	-

P = .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจความ
เชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการพึ่งพา เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	.56	3.76
ภายในกลุ่ม	621	92.87	.14	
รวม	623	93.99	-	-

P = .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.23 - 4.24

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	.68	3.74*
ภายในกลุ่ม	621	113.54	.18	
รวม	623	114.91	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน จะมีอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน จึงใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผลตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความคิดเห็นต่อ
การใช้อำนาจข่าวดสารและการประชาสัมพันธ์ของ หัวหน้าการ
ประณมศึกษาอำเภอ

กลุ่ม	หัวหน้าการประณม ศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.90$)	เจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.80$)	ผู้บริหาร โรงเรียน ($\bar{x} = 2.75$)
หัวหน้าการประณม ศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.90$)	-		
เจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.80$)	0.10	-	
ผู้บริหาร โรงเรียน ($\bar{x} = 2.75$)	0.15	0.05	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความคิดเห็น ต่อการ
ใช้อำนาจข่าวดสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอ พบว่า มีความ
คิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 คู่ ได้แก่ หัวหน้าการประณม
ศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.90$ กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 2.80$)

3.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบารมี เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจบารมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจบารมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	.69
ภายในกลุ่ม	618	364.91	.58	
รวม	622	365.72	-	-

P = .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจบารมี ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นในแต่ละฐานอำนาจ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันในฐานอำนาจการให้รางวัล ฐานอำนาจตามกฎหมาย และฐานอำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ส่วนฐานอำนาจนอกเหนือจากนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและผู้บริหาร โรงเรียนที่มีต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร รวมทั้งสิ้น 6,071 คน แยกออกเป็น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 92 คน เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน 1,380 คนและผู้บริหารโรงเรียน 4,599 คนนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 735 คนโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความมั่นใจ (Level of confidence) 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 75 คน เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน จำนวน 300 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 360 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง จำนวน 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน โดยแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพโดยทั่วไป ได้แก่

เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการ และประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความหรือตัวเลขในช่องว่าง ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก ตั้งแต่มี พฤติกรรมและการปฏิบัติมากที่สุด (5) จนถึงมี พฤติกรรมและการปฏิบัติน้อยที่สุด (1) จำนวน 55 ข้อ ทั้ง 2 ชุด

3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตนเอง จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด ในเขตการศึกษา 11

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวส่งที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดด้วยตนเอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจะเป็นผู้ประสานกับผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน และรวบรวมให้แก่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยไปเก็บด้วยตนเองต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS PC⁺ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) F-Test (ANOVA) และหากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

5. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ หัวหน้าประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยรวม พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัล (\bar{x} = 4.05) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ใช้อำนาจข่ม (\bar{x} = 3.87) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 และใช้อำนาจการลงโทษ (\bar{x} = 2.30)

ในระดับน้อย เป็นลำดับที่ 8 โดยมีลำดับความคิดเห็นจาก 1 - 8 คือ อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.05$) อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.87$) อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.83$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.79$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.64$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.61$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.44$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.30$)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ต่อการใช้ อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอง พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.31$) ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ใช้อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.84$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 และใช้อำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.11$) ในระดับน้อยและเป็นลำดับที่ 8 โดยมีลำดับความคิดเห็นจาก 1-8 คือ อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.31$) อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.84$) อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.90$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.90$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.81$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.57$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.52$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.11$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.02$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ใช้อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.83$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 และใช้อำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.32$) ในระดับน้อยเป็นลำดับที่ 8 โดยมีลำดับความคิดเห็นจาก 1 - 8 คือ อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.02$) อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.83$) อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.78$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.75$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.63$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.60$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.42$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.32$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อ การใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.02$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ใช้อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.91$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 และใช้อำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.33$) ในระดับน้อยเป็นลำดับที่ 8 โดยมีลำดับความคิดเห็นจาก 1-8 คือ อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.02$) อำนาจบารมี ($\bar{x} = 3.91$) อำนาจการพึ่งพา ($\bar{x} = 2.86$) อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 2.80$) อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 2.67$) อำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 2.57$) อำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 2.44$) และอำนาจการลงโทษ ($\bar{x} = 2.33$)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการ

ประณตศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการให้รางวัล คือให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.67$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.65$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 2 และไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.55$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 9

เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการให้รางวัล คือ สนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.35$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.26$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 2 และไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.18$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 9

ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการให้รางวัล คือ สนับสนุนและส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.29$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 2 และไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.23$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 9

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการลงโทษคือตำหนิผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 2.67, 2.76, 2.77$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 1 ไม่สนับสนุนในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 2.65, 2.73, 2.65$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 2 และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกไล่ออกจากราชการ ($\bar{x} = 1.28, 1.60, 1.63$) ในระดับน้อยที่สุด เป็นลำดับที่ 9

5.1.7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจตามกฎหมายคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ($\bar{x} = 4.70, 4.41, 4.35$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ($\bar{x} = 4.61, 4.30, 4.29$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 2 สำหรับลำดับที่ 5 มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดย หัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประณตศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้

($\bar{x} = 4.52$) ในระดับมากที่สุด ส่วนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียนคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ($\bar{x} = 4.14, 4.08$) ในระดับมาก

5.1.8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจการอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจการอ้างอิง คือ ให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.70, 4.13, 4.23$) ในระดับมากที่สุดและมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีลักษณะส่วนตัวที่สอดคล้องกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.85, 3.35, 3.67$) ในระดับมากและปานกลางเป็นลำดับที่ 5 สำหรับลำดับที่ 2 มีความเห็นแตกต่างกันโดยหัวหน้าการประถมศึกษา และกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.58, 4.14$) ในระดับมากที่สุดและมาก ส่วนเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน คิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีเจตคติต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.00$) ในระดับมาก

5.1.9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ สามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.00$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.94$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.67$) ในระดับปานกลางเป็นลำดับที่ 6

เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.10$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.09$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.97$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 6

ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์เสมอ และใช้ความรู้

นั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.12$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.01$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.98$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 6

5.1.10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจพึ่งพา คือได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.30$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 4.27$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 2 และได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ($\bar{x} = 3.90$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6

เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจพึ่งพา คือ ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ($\bar{x} = 4.24$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.13$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.62$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6

ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจพึ่งพา คือ ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.24$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 ได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคณะครู ($\bar{x} = 4.16$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.85$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6

5.1.11 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติ ในการใช้อำนาจข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ คือ ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน ในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.28$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ และถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

($\bar{x} = 4.27$) ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 2 และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประชาสัมพันธงานให้บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.91$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6

เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ คือเป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.11$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.99$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประชาสัมพันธงานให้บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.79$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6

ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ คือ เป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.14$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.08$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประชาสัมพันธงานให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.90$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6

5.1.12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ต่อพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมีของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมีคือได้กระทำการต่างๆจนได้รับความเชื่อมั่นโดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 4.14$) ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติคุณธรรมความดี โดยสม่ำเสมอจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ ($\bar{x} = 4.01$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครูต่างๆ ($\bar{x} = 3.38$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 9

เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมีคือเคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.94$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด ($\bar{x} = 3.91$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 3.35$) ในระดับปานกลาง เป็นลำดับที่ 9

ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีพฤติกรรม / การปฏิบัติในการใช้อำนาจบารมีคือ เคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ($\bar{x} = 3.99$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกระทำสิ่งต่างๆจนได้รับความเชื่อมั่นโดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 3.98$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 3.51$) ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 9

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

5.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยรวมทุกฐานอำนาจ พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ในแต่ละฐานอำนาจ พบว่า

(1.) ฐานอำนาจการให้รางวัล มีความเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 รวม 2 คู่ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 4.31$) กับเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 4.02$) และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 4.31$) กับผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 4.02$)

(2.) ฐานอำนาจการลงโทษ มีความเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

(3.) ฐานอำนาจตามกฎหมาย มีความเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 รวม 2 คู่ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.81$) กับเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.60$) และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.81$) กับผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x} = 2.57$)

(4.) ฐานอำนาจการอ้างอิง มีความเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

(5.) ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05

(6.) ฐานอำนาจการพึ่งพา มีความเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

(7.) ฐานอำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ มีความเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ($\bar{x} = 2.90$) กับเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 2.80$)

(8.) ฐานอำนาจบารมี มีความเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

1.1 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก และเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งความคิดเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจการให้รางวัลในระดับมาก และเป็นลำดับแรกนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำเร็จ โภธิวรรณ (2531: 120) ที่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารน้อยกว่า 6 ปี เห็นด้วยกับการใช้มาตรฐานอำนาจการให้คุณและใช้มากที่สุดเพียงมาตรฐานอำนาจเดียวนี้ ซึ่งอาจเป็นเพราะ มีความต้องการเห็นในคุณค่าของสิ่งที่เป็นคุณค่าให้ไปดังที่ กมล สมวิเชียร (2519: 64) กล่าวว่าผู้บริหารต้องเป็นคนโอปอฮ้อมอารี สามารถเลี้ยงดู ให้ข้าวของ และเงินทองกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ต้องการผูกน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเลื่อมใสและนับถือคนด้วยการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และมอบหมายงานที่อำนวยประโยชน์ให้ เป็นการให้รางวัลและสร้างบุญคุณด้วย ซึ่ง วุฒิชัย จ้านงค์ (2517: 274) กล่าวว่า ทั้งบุญคุณและการให้รางวัล ต่างก็เป็น การจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเลื่อมใสนับถือและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาของ นวล กัลยาณธรรม (2536: บทคัดย่อ) พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มาจากฐานอำนาจ 5 ฐาน คือ การให้รางวัล ข่าวดสาร อ้างอิง ความเชี่ยวชาญ และตามกฎหมายสำหรับฐานอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) นพดล เจนอักษร(2537: 56-57) กล่าวว่าเกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เพราะเขาสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับสิ่งที่พึงพอใจเป็นรางวัล ด้วยเหตุที่รางวัล คือ ความพึงพอใจ ดังนั้นรางวัลอาจจะไม่ใช่วัตถุเพียงอย่างเดียวก็ได้ ซึ่งโดยทั่วไปอาจแบ่งรางวัลเป็น 2 ประเภท คือ รางวัลที่เป็นสิ่งของเช่น ทรัพย์สินเงินทอง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น และรางวัลที่ไม่เป็นสิ่งของได้แก่ การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การไปเยี่ยมเยียน การให้ความเป็นกันเอง การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ความเข้มแข็งของอำนาจ จากการให้รางวัลนี้จะมีมากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจที่จะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและตรง

1.2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจบารมีในระดับมากและเป็นลำดับที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นพดล เจนอักษร ที่พบว่า ผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย ใช้

อำนาจบารมีไปโดยธรรมชาติและใช้อำนาจโดยปกติวิสัย อันสอดคล้องกับการศึกษาของฮอว์กินส์ (Hawkins 1987: 392) ซึ่งศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารของไซวอลล์เตอร์ อดีตศึกษาธิการของมลรัฐวอชิงตัน พบว่าการที่เขาเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม ก็เพราะการเป็นผู้นำที่มีบารมี (Charismatic) นั่นเอง

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ อาจถือได้ว่า เป็นผู้นำทางการบริหารการศึกษาไทย ในอีกระดับหนึ่ง โดยภาระหน้าที่ที่ต้องบังคับบัญชาข้าราชการในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ข้าราชการครูในโรงเรียน ลูกจ้างประจำตลอดจนต้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษา ได้แก่ ข้าราชการระดับสูงขึ้นไป ข้าราชการในหน่วยงานอื่น และประชาชนทั่วไป ซึ่งมีจำนวนมากมายทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความจำเป็นต้องใช้ฐานอำนาจต่างๆ ทั้ง 7 ฐาน ได้แก่ ฐานอำนาจการให้รางวัล ฐานอำนาจการลงโทษ ฐานอำนาจตามกฎหมาย ฐานอำนาจการอ้างอิง ฐานอำนาจความเชี่ยวชาญ ฐานอำนาจการพึ่งพา และฐานอำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ อย่างหลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้การบริหารการศึกษาในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลที่จะทำหน้าที่ได้ย่อมต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในตนเองพอสมควร จึงจะทำให้ผู้อื่นเชื่อถือและปฏิบัติตามได้ อันตรงกับความหมายของ “บารมี” ในบริบทของสังคมไทยตามที่ นพดล เจนอักษร ได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้นจึงอาจกล่าวได้ว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้ที่มีบารมีและใช้อำนาจบารมีในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้ง 3 กลุ่ม หนึ่ง อำนาจบารมี เป็นฐานอำนาจตามความเชื่อในสังคมไทย (นพดล เจนอักษร 2537: 252) จึงมีความละเอียดอ่อน และหลากหลายทางความคิด ควรที่จะมีการศึกษาให้ลึกซึ้งและชัดเจนต่อไป

1.3 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจการพึ่งพา ในระดับปานกลาง และเป็นลำดับที่ 3 อำนาจพึ่งพา เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ผูกพันกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจ ซึ่งทำให้เป็นตัวเสริมให้ผู้บริหารมีอำนาจเพิ่มมากขึ้น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ต้องสัมพันธ์ผูกพันกับบุคคลในหลายประเภท ทั้งที่เป็นผู้บริหารด้วยกัน ข้าราชการอื่นๆ และประชาชนทั่วไป เพราะการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาอันเป็นการศึกษาภาคบังคับนั้น ต้องให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป จึงเป็นภาระที่หนัก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาความร่วมมือจากบุคคลทั่วไปจึงเป็นเหตุให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจพึ่งพาอยู่เสมอ

1.4 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ในระดับปานกลางและเป็นลำดับที่ 4 ในยุคของข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารทุกระดับต้องค้นคว้าอยู่เสมอในการรับรู้และติดตามข่าวสารทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และเรื่องทั่วไป และประชาสัมพันธ์ข่าวสารนั้นๆ รวมทั้งผลงานของหน่วยงานตนให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้หัวหน้าการ

ประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับอำเภอ จึงต้องค้นคว้าและพัฒนาตนเองในการรับรู้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์อย่างเต็มที่ เป็นเหตุให้มีการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์อยู่เสมอในระดับปานกลาง

1.5 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ในระดับปานกลางและเป็นลำดับที่ 5 ในปัจจุบันนี้ ข้าราชการครูมีความตื่นตัวในการพัฒนาวิชาชีพและตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้น กอรปกับองค์กรบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ก็ได้ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพโดยการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาและกลั่นกรองก่อนที่จะรับรองผลงานเพื่อส่งไปรับการประเมิน ก็คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต้องทำตนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ สามารถให้คำปรึกษาในเชิงวิชาการแก่ข้าราชการครูที่มาขอคำปรึกษาและกลั่นกรองผลงานวิชาการก่อนที่จะส่งไปรับการประเมินได้อย่างถูกต้องต่อไป จึงเป็นเหตุสำคัญที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต้องใช้อำนาจความเชี่ยวชาญอยู่เสมอในระดับปานกลาง

1.6 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจตามกฎหมายในระดับปานกลางและเป็นลำดับที่ 6 ในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับกลาง จึงต้องเป็นที่ปรึกษากฎหมายให้แก่ผู้บริหารในระดับต้นได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และเป็นผู้ใช้กฎหมายทั้งที่เป็นอำนาจของตนเองโดยตรงและได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจตามกฎหมายอยู่เสมอในระดับปานกลาง

1.7 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจอ้างอิง ในระดับน้อยและเป็นลำดับที่ 7 อำนาจอ้างอิง เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่น จนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทหลักในการประสานงานกับผู้บริหารในระดับต้นคือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งใกล้ชิดกับการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนโดยตรง และประสานงานกับผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปคือผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หรือผู้บริหารในระดับกรม ซึ่งใกล้ชิดกับการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาโดยตรง ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีลักษณะการบริหารเฉพาะตัว จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ความคิดเห็นโดยรวมต่อการใช้อำนาจอ้างอิง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับน้อย

1.8 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้ฐานอำนาจการลงโทษ ในระดับน้อยและเป็นลำดับที่ 8 ฐานอำนาจการลงโทษ เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษโดยอำนาจที่เขามีอยู่ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ การลงโทษโดยเปิดเผย เช่น การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การดำเนิน เป็นต้น และการลง

โทษโดยไม่เปิดเผย เช่น การไม่สนับสนุนในหน้าที่การงาน เป็นต้น (นพดล เจนอักษร. 2537: 57)

การถูกลงโทษ เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นแก่ตนเองไม่ว่าลักษณะใด เพราะเป็นอำนาจที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด ดังที่เดวิด คิปนิส (David Kipnis อ้างใน สำเร็จโทษวิทยา 2531: 23) ได้กล่าวไว้ แต่ก็ได้ถูกนำมาใช้บ่อยครั้งที่สุด ถูกสาบแช่งมากที่สุด และควบคุมได้ยากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าเป็นวิธีการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาเห็นว่าใช้ได้ง่ายที่สุด เห็นผลเร็วที่สุด เพราะมนุษย์มีความกลัวเป็นพื้นฐานของจิตใจอยู่แล้ว จึงถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง แต่เมื่อเป็นที่ตรงกันข้ามกับความปรารถนาของมนุษย์ ผู้บังคับบัญชาที่ชอบปฏิบัติเช่นนั้น จึงถูกผู้ใต้บังคับบัญชาสาบแช่งและนิทนาบว่าร้ายอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการบริหารงาน อันอาจจะได้ผลในระยะแรก แต่พอนานไปก็ทำให้เกิดการเบียดเบียนต่อการปฏิบัติงานและที่สำคัญคือ เป็นอุปมงคลต่อชีวิตตนเองอย่างยิ่ง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงสังวรในการใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์การปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งในเรื่องนี้ อาร์เวย์และไอแวนชีวิก (Arvey and Ivancevich อ้างใน นवल กล้วยฉรรวม 2530: 101-102) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า พลังอำนาจเกิดจากการบังคับและวินัย (Coercive Power and Discipline) ผู้นำต้องพยายามหลีกเลี่ยงการใช้พลังอำนาจนั้นนอกจากจำเป็นจริงๆ เพราะการใช้พลังอำนาจชนิดนี้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้ผู้นำสูญเสียพลังอำนาจอ้างอิง ถ้ามีการบังคับมากๆผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามด้วยความไม่เต็มใจ ลาออกจากงานและหยุดงานมาก แสดงความเป็นศัตรูและก้าวร้าว อำนาจบังคับจะใช้ได้ดีในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจงใจอันเป็นความเสียหายต่อองค์การ โดยส่วนรวม การใช้พลังอำนาจบังคับที่มีการต่อต้านน้อย มีการปฏิบัติตามมาก ได้แก่การใช้วินัยแบบปฏิฐาน (Positive Discipline) ซึ่งมีหลักการดังต่อไปนี้ (1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบกฎระเบียบและโทษในการฝ่าฝืน (2) เมื่อมีการกระทำผิดต้องมีการดำเนินการทางวินัยทันที (3) มีการตักเตือนก่อนการลงโทษสำหรับความผิดเล็กน้อย (4) ต้องสืบสวนหาความจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษ (5) ควรลงโทษด้วยความเยือกเย็นมีเหตุผล ไม่แสดงความเป็นศัตรู (6) การรักษาความเชื่อถือในการลงโทษไว้ เช่น ไม่ข่มขู่ว่าจะลงโทษที่เกินอำนาจหน้าที่ของผู้นำ ไม่พูดว่าจะลงโทษแล้วเปลี่ยนใจภายหลัง (7) การลงโทษต้องเป็นไปตามระเบียบ (8) การตักเตือนและการลงโทษต้องดำเนินการส่วนตัว

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหาร โรงเรียน ต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยรวมทุก

ฐานอำนาจ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหาร โรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลทั้ง 3 กลุ่มมีบทบาทหน้าที่ และภารกิจ ทั้งโดยระเบียบกฎหมาย และโดยภาระงานที่ต้องสัมพันธ์กันอยู่แล้วใน ฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้มีความเห็นต่อการใช้อำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มในแต่ละ ฐานอำนาจพบว่า มีความเห็นแตกต่างกันในฐานอำนาจการให้รางวัล ฐานอำนาจตามกฎหมาย และ ฐานอำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ฐานอำนาจนอกจากนั้นไม่แตกต่างกันซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการให้รางวัลของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ แตกต่างกันระหว่างหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับเจ้าหน้าที่และหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอกับผู้บริหาร โรงเรียน

อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะ ให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่น สำหรับความสำเร็จของงาน และเชื่อว่าการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ใต้ บังคับบัญชาจะนำไปสู่การให้รางวัล (นวล กัลยาณธรรม 2530: 53) ซึ่งรางวัลในที่นี้อาจเป็นเงิน สิ่งของ โอกาส ความสะดวกในการทำงาน หรือคำชมเชย ประสิทธิภาพของอำนาจการให้รางวัล ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในขณะนั้นด้วยผู้บริหารจึงต้องพิจารณาให้รางวัลที่สอดคล้องกับ ความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่กระทำได้ยากมากเพราะความต้องการนั้นเป็นนามธรรม แฝงอยู่ในใจของบุคคลทุกคน ซึ่งบางคนก็แสดงออกให้เห็นทางคำพูดหรือการกระทำ บางคนก็ไม่ แสดงออกทำให้การวิเคราะห์ความต้องการเพื่อจะให้รางวัลให้สอดคล้องกันของผู้บริหารนั้นทำได้ ยากยิ่งและยิ่งตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บริหารการประถมศึกษาในระดับ อำเภอ ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร โรงเรียนจำนวนมาก การที่จะให้รางวัลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนนั้นแทบจะทำได้ไม่ได้เลยจึงทำให้เกิดความคิดเห็น ที่แตกต่างกันต่อการใช้อำนาจการให้รางวัล ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับเจ้าหน้าที่และ ผู้บริหาร โรงเรียน

2.2.2 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจตามกฎหมายของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันระหว่างหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับเจ้าหน้าที่และหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอกับผู้บริหาร โรงเรียน

พลังอำนาจตามกฎหมาย มีพื้นฐานมาจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมาย (Robbin อังโนนวล กัลยาณธรรม 2530 : 23) ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาต้องรับรู้และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด โดยความเป็นข้าราชการของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหาร โรงเรียนจะอ้างว่าไม่รู้กฎหมายนั้น ไม่ได้ แต่โดยข้อเท็จจริงนั้นยังมีข้าราชการจำนวนมากที่ไม่ทราบถึงระเบียบกฎหมายในบางประการหรือทราบแต่เพียงเล็กน้อย ไม่ละเอียดลึกซึ้งเพียงพอ ซึ่งก็คงเป็นไปเช่นนั้นจริง เพราะกฎหมายนั้นมีมากมายหลายประการทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรงและโดยอ้อม รวมทั้งข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ก็ยังเป็นเนื้อหาที่บุคคลทั่วไปไม่ชอบที่จะอ่าน บางครั้งยังต้องมีการตีความเพิ่มเติมอีกด้วย จึงเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปรวมทั้งข้าราชการ ไม่ให้ความสนใจศึกษาเท่าที่ควรสำหรับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอก็เช่นเดียวกันมีมากมาย ทั้งที่เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 และโดยอ้อม เช่น พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เป็นต้น ซึ่งแม้แต่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเองก็ยังไม่ศึกษาทำความเข้าใจต่อกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องได้ไม่ครอบคลุมครบถ้วน จึงทำให้ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียน ต่อการใช้อำนาจตามกฎหมาย ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความแตกต่างกัน

2.2.3 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันระหว่างหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกับเจ้าหน้าที่

พลังอำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร และข่าวสารนั้นมีประโยชน์มีคุณค่าต่อผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาต้องการรู้ข่าวสารหรือต้องการเรียนรู้ในข่าวสารนั้นพร้อมที่จะเผยแพร่ข่าวสารนั้นสู่การประชาสัมพันธ์ต่อไป (นวล กัลยาณธรรม 2530: 98) ในยุคของข้อมูลข่าวสารในโลกปัจจุบันทำให้เห็นว่าข่าวสารและการประชาสัมพันธ์มีความสำคัญและจำเป็นมากในองค์การทั้งในการบริหารงานและปฏิบัติการจึงทำให้ข่าวสารข้อมูลมีความหลากหลายทั้งในด้านเนื้อหาความรู้และการใช้สื่อต่างๆ จากความหลากหลายดังกล่าวทำให้ผู้บริหารบางคนติดตามข้อมูลข่าวสารไม่ทันหรือไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร ทำให้ตกข่าวสารข้อมูลบางประการไป การนำไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในองค์การจึงทำได้น้อยและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งในตำแหน่งของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนั้น โดยภาระงานที่ค่อนข้างมากและมีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมากจึงทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่วนใหญ่ติดตามข้อมูลข่าวสารในโลกปัจจุบันไม่ได้ครอบคลุมและหลากหลาย รวมทั้งการนำมาเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ไม่เต็มที่ กอปรกับสื่อในการรับรู้ข่าวสารและใช้ในการประชาสัมพันธ์ยังล้าหลัง

และมีจำนวนจำกัด เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น จึงทำให้ความเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับเจ้าหน้าที่ ต่อการใช้อำนาจข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแตกต่างกัน

2.2.4 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

การลงโทษ เป็นสภาพการณ์ที่ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน แต่ในสภาพความเป็นจริงก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงไปได้ เพราะไม่มีใครที่ไม่เคยทำความผิดหรือไม่เคยมีปัญหาเมื่อทำความผิดหรือมีปัญหาที่มักถูกลงโทษ ซึ่งลักษณะการลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะเข้าใจและรู้สึกตรงกันว่าเจ็บปวดและไม่พอใจดังนั้นความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียนต่อการใช้อำนาจการลงโทษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จึงไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจอ้างอิงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

อำนาจการอ้างอิง เกิดจากคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่นและประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ลักษณะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในความคิดของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

ความตื่นตัวของข้าราชการครูในการทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต้องพัฒนาตนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญไปโดยปริยาย เพราะจะต้องเป็นที่ปรึกษาและตรวจผลงานทั้งของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

2.2.7 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจการพึ่งพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้บริหารในระดับกลาง โดยภาระงานจึงต้องประสานสัมพันธ์และพึ่งพากับบุคคลทุกประเภท ทั้งในและนอกระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือเสมือนเป็นหน้าด่านในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา

ศึกษาอำเภอ บทบาทการใช้อำนาจพึงพาของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่แตกต่างกัน

2.2.8 ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจบารมีของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่แตกต่างกัน

อำนาจบารมี เกิดจากการกระทำความดี จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป (ประชุม รอดประเสริฐ 2538: 27) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้บริหารที่ต้องทำงานกับบุคคลทุกประเภท โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนชาวไทย จึงเป็นลักษณะของการกระทำความดี ซึ่งเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียนก็ได้พบอยู่เสมอ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจการให้รางวัลในระดับมาก และเป็นลำดับที่ 1 จึงควรที่จะใช้อำนาจดังกล่าว ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ใช้อำนาจทุกฐานอำนาจตั้งแต่ระดับมากจนถึงระดับน้อย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจึงควรเลือกใช้อำนาจทุกฐานอำนาจตามสถานการณ์ เพราะทุกฐานอำนาจย่อมมีบทบาทที่สำคัญในการทำให้งานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไม่ควรเลือกใช้อำนาจบางอำนาจเพียงอย่างเดียว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้อำนาจบารมี ในระดับมากเป็นลำดับที่ 2 หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจึงควรสร้างฐานอำนาจบารมีให้มากยิ่งขึ้น และใช้อย่างเหมาะสม เพราะฐานอำนาจบารมีเป็นคุณความดีที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีบารมี ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเคารพรักและพร้อมที่จะเสียสละในการทำงาน

ในการพัฒนาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1.4 ควรนำเรื่องการใช้อำนาจในการบริหารบรรจุไว้ในหลักสูตรการอบรมเพื่อการ

พัฒนาผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ทราบถึง
ฐานอำนาจต่าง ๆ และนำไปใช้ในการบริหารได้อย่างเหมาะสม

1.5 ควรมีการวิจัยและส่งเสริมการวิจัยในเรื่องอำนาจในการบริหารของผู้บริหาร ใน
ระดับ ต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต่อไป

1.6 ควรเผยแพร่ในเรื่องอำนาจในการบริหารของผู้บริหารในรูปเอกสาร สิ่งพิมพ์
หรือ การบรรยาย ต่อบุคลากรในสังกัดทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารในระดับอื่น ๆ เช่น
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด อธิบดี หรือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจในการบริหาร เฉพาะบางฐานอำนาจที่น่าสนใจเป็น
การเฉพาะ เช่น ฐานอำนาจบารมี เพราะจากผลการวิจัย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่
ในสำนักงาน และผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการใช้อำนาจบารมีของหัวหน้าการ
ประถมศึกษาอำเภอในระดับมากเป็นลำดับที่ 2

2.3 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจในการบริหาร ในรูปแบบการวิจัยอื่นๆ เช่น การ
วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

2.4 ควรมีการวิจัยเรื่องอำนาจในการบริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชา
เช่น การยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร การร่วมเสริมสร้างและพัฒนาการใช้อำนาจของ
ผู้บริหาร เป็นต้น

2.5 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหาร โดยจำแนกตามสถานภาพ
ต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา เป็นต้น

2.6 ควรมีการวิจัยการใช้อำนาจในการบริหาร โดยสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ขวัญ
บรรยากาศในองค์กร สถานการณ์ในองค์กร เป็นต้น

2.7 ควรมีการวิจัยต่อไปโดยเครื่องมือชุดที่สามารถพัฒนาต่อไปได้โดยการวิเคราะห์
โครงสร้าง

บรรณานุกรม

- กนลา สุขพานิช “โฮจิมินท์กับทฤษฎีผู้นำเปี่ยมด้วยบารมี” วารสารสังคมศาสตร์
14 (เมษายน พ.ศ.2518) หน้า 14
- ขุนทอง ลอเสรีวานิช อำนาจใหม่ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์รุ่งแสง 2535
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน คู่มือการปฏิบัติงานของหัวหน้า-
การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ กรุงเทพมหานคร ที.เอ ลิฟวิ่งการพิมพ์จำกัด
2535
- จักรกฤษณ์ นรนิติศุภการ บุคคลชั้นนำ : โครงสร้างแห่งอำนาจและการเมืองในชุมชนไทย
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2523
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช การเมืองกับการบริหาร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ 2523
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร “ทฤษฎีภาวะผู้นำสำหรับนิเทศการศึกษา” ประชาศึกษา 44
(กรกฎาคม 2537) หน้า 7-16
- ทวีชัย บุญเติม “การยอมรับอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น :
การศึกษาเฉพาะกรณี” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527
- ทรงวิทย์ แก้วศรี และคณะ พระบรมราชาโชวาท กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมการศาสนา
2530
- เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, สมเด็จพระ “ทศบารมีในพุทธศาสนาเถรวาท”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524
- นพดล เจนอักษร, ว่าที่ร้อยเอก “การใช้อำนาจในการบริหารของผู้นำทางการบริหารการศึกษา
ไทย ; กรณีศึกษาเชิงคุณภาพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2525
- นายกรัฐมนตรีนครี, สำนัก พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2531
- นवल กัลยาณธรรม “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติ
งานของครูในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต

- ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2530
 บรรพต วีระสัย สังคมวิทยาการเมือง กรุงเทพมหานคร แสงจันทร์การพิมพ์ 2530
 บุญทัน ดอกโรส การบริหารเชิงพุทธ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์ 2528
 ปรัชญา เวสารัชช และอรุณ รัศธรรม “อำนาจและอิทธิพลในองค์กร” วารสารพัฒนบริหาร
ศาสตร์ 2 (ตุลาคม 2522) หน้า 19
 ประชุม รอดประเสริฐ “บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา” วารสารสัมพันธ์
ครั้งที่ 22 1 (ตุลาคม 2538) หน้า 27
 พันธุ์ หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
 2524
 พระอริยคุณากร ทิพย์อำนาจ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย 2527
 ภิญญา สาทร หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์องค์การค้ำคูณสภา 2526
 รสสุคนธ์ พหลเทพ ความเป็นผู้นำ เป้าหมายและอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530
 วชิรญาญวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยา นวโกวิท กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
 มหามกุฏราชวิทยาลัย 2525
 สนอง เกรือมาก คู่มือบริหารงาน การสอบ นครสวรรค์ สำนักพิมพ์นครสวรรค์ 2536
 สุชาติดา กรเพชรปราชญ์ “มูลฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย 2521
 สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย สัมมนาปัญหาและแนวโน้มการบริหารการศึกษา หน่วยที่
5-8 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2537
 _____ วิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 5 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 2538
 สำเร็จ โพธิ์วรรณ “การศึกษามูลฐานอำนาจการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม สังกัด
 กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
 มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530
 หลวงวิจิตรวาทการ, พลตรี มหาบุญ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์เสริมวิทยาบรรณาการ
 2520
 อุทัย บุญประเสริฐ องค์กรและปัญหาในองค์กร กรุงเทพมหานคร ศรีมิ่งผลการพิมพ์
 2529

- Copes, Leonard Paul. "The Relationship between the Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Secondary Principals and the Management Systems of their Schools." Dissertation Abstracts International .43 January 1982, p.2173 A.
- Dennis Wrong Power : Its Forrums, Bases and Uses New York. 1987 .
- Edgar Schein Organizational Psychology New York : Prentice Hall 1965 .
- French Jr., J.R.P. and Raven,B. The Bases of social Power. in D.Cartwright ed. Studies in social power.Ann Arbor : University of Michigan Institute for social Research 1959, pp. 150-167.
- Hawkins, J.W. Showalter,N.D.: Educational Resources Information center. Washington State's Noble Leader. Ed.D. Dissertation, Seattle University. 1987.
- Hersey ,P.and Blanchard, K.H. Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources . New Delhi: Prentice- Hall of India Private Limited 1988.
- Isele, V.A. A Comparison of perceptions of Power Bases With in management Teams in Effective School Districts. Ph.D. Dissertation Ohio University 1987.
- Krejcie,R.V. and Morgan,D.W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Phychological Measurement 1970.
- Max Weber The Theory of Economic and Social Organization New York Edited Production by Talcott Parson, op. cit. 1947.
- Raven, B.H. and Kruglanski,W. The Structure of Conflict. New York: Academic Press 1975.
- Ringrose,C.K. An Exploratory study of the Relationship between the Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Elementary Principals The Management Systems of Their Schools, and Selected Characteristics of the Principals. Dissertation Abstracts International 38 July 1977, p.59 A.
- Robert A. Dahl. The Concept of Power in Politicel Power : A Reader in Theory and Research Edited by Roderick Bell David V. Edwards and R. Harrison Wagner New York : The Free Press 1969.
- Scidenberg and Snawdosky. "Power and Bargaining." In Social Psychology: An Introduction. New York: The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., 1967.
- Sullivan, Edward Joseph. "Relationship of the Elementary School Principal's Perception of Dominant Base of Power and Degree of Independence to Degree of Participatory Management." Dissertation Abstracts International. 42 January 1981, p.79 A .
- Weber,M. The Theory of Social and Economic Organization. Oxford: Oxford University Press 1947.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามวิทยานิพนธ์
เรื่อง การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในเขตการศึกษา 11

1. รศ.ดร. ชาญชัย อินทรประวัติ

- วุฒิ กศ.ค.(พัฒนศึกษาศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร
- ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีสุรนารี
- ความเชี่ยวชาญ
 1. อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
 2. อดีตหัวหน้าโครงการบัณฑิตศึกษา มศว. สงขลา 8 ปี
- สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
 ค. สุรนารี อ. เมือง จ. นครราชสีมา 30000

2. ผศ. ดร. ศิริ เจริญวัย

- วุฒิ กศ.ค.(บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร
- ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน รองอธิการ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
- ความเชี่ยวชาญ ผู้ประสานงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 (นครราชสีมา)
- สถานที่ทำงาน สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
 ถ. สุรนารายณ์ ต. ในเมือง อ. เมือง จ. นครราชสีมา (30000)

3. ผศ. ดร. สมบูรณ์ ดันยะ

- วุฒิ กศ.ค.(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร
- ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน หัวหน้าภาควิชาทดสอบ และวิจัยทางการศึกษา
- สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
 ถ. สุรนารายณ์ ต. ในเมือง อ. เมือง จ. นครราชสีมา (30000)

4. คร. วิสุทธิ ราตรี

- วุฒิ ค.ค.(พัฒนศึกษาศาสตร์) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการ โรงเรียน
 - ความเชี่ยวชาญ คณะทำงานหลายคณะของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดอุบลราชธานีและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 - สถานที่ทำงาน โรงเรียนม่วงเฒ่า
- อ. เขมราฐ จ. อุบลราชธานี (34170)

5. คร. รังสรรค์ สิงห์เลิศ

- วุฒิ ศษ.ค.(ประชากรศึกษา) จากมหาวิทยาลัยมหิดล
 - ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอกุศชุม จ. ยโสธร
 - ความเชี่ยวชาญ คณะทำงานในการพัฒนาวิชาการ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดยโสธร
 - สถานที่ทำงาน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุศชุม
- อ. กุศชุม จ. ยโสธร (35140)

๖. นายสมควร จิตแสง

- วุฒิ พบ.ม. จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 - ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร
 - ความเชี่ยวชาญ เป็นผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดในหลายจังหวัด
 - สถานที่ทำงาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร
- อ. เมือง จ. ยโสธร (35000)

7. นายทองพูน ชุ่มเมืองปัก

- วุฒิ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยบูรพา
- ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสูงเนิน
- ความเชี่ยวชาญ คณะทำงานหลายคณะของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา
- สถานที่ทำงาน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสูงเนิน
อ. สูงเนิน จ. นครราชสีมา (30170)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

(สำเนา)

ที่.....

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 ถ.ราชดำเนิน กรุงเทพฯ

เมษายน 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด.....

ด้วยนายจตุพร บุญระคม หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ
 จังหวัดยโสธรซึ่งในปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้
 ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการ-
 ศึกษา 11” โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลในการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเห็นว่างานวิจัยดังกล่าวเป็นเรื่องที่น่าสนใจ
 จึงขอให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
 ซึ่งผู้วิจัยจะได้ไปติดต่อประสานงานด้วยตัวเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ แดงรัมย์)

รองเลขาธิการรักษาราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ
กิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร 35120

1 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ชุด

ด้วยกระผม นายจตุพร บุญระดม หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร ในปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11” โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 (สำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ) และมอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 (สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียน) ให้เจ้าหน้าที่ตอบจำนวน.....คนและผู้บริหารโรงเรียนจำนวน.....คน กรุณารวบรวมนำใส่ซองปิดผนึกเช่นเดิม และนำส่งที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยผู้วิจัยจะไปเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจตุพร บุญระดม)

หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ

สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ
กิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร 35120

1 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วยกระผม นายจตุพร บุญระดม หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร ในปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11” โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว แล้วใส่ซองปิดผนึกเช่นเดิม นำส่งที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอต่อไป ผู้วิจัยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจตุพร บุญระดม)

หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ

สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ
กิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร 35120

27 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. หนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 1 ฉบับ
 2. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
 3. แบบสอบถามจำนวน 4 ชุด
 4. แบบบันทึกการตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายจัดพร บุญระดม ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 11” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และได้สร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในระหว่างการหาความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัย จึงเรียนขอความอนุเคราะห์จากท่านให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้ และทางผู้วิจัยได้แจ้งให้ทางมหาวิทยาลัยทราบแล้ว ดังหนังสือราชการที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โปรดตรวจแก้ไขในแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด และบันทึกข้อเสนอแนะในแบบบันทึกที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง และนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาต่อไป อนึ่งผู้วิจัยได้วางแผนการตรวจสอบเครื่องมือหาความเที่ยงตรง โดยเก็บข้อมูลในจังหวัดยโสธร ภายในวันที่ 15 - 30 มีนาคม 2538 และนำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ในวันที่ 5-7 เมษายน 2538 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขอข้อเสนอแนะภายในวันที่ 24 มีนาคม 2538 (ทั้งในแบบสอบถามและแบบบันทึก)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายจิตุพร นุญระคม)

หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ

ภาคผนวก ค
รายชื่อจังหวัดในเขตการศึกษา 11

1. นครราชสีมา
2. บุรีรัมย์
3. สุรินทร์
4. ศรีสะเกษ
5. ชัยภูมิ

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในเขตการศึกษา 11

ของ

นายจตุพร บุญระดม
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ)

แบบสอบถามฉบับที่ 1

เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มี 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ () ชาย () หญิง 4
1. อายุปี 5-6
2. วุฒิการศึกษา 7
- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การรับราชการปี 8-9
4. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปี 10-11

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่เป็นพฤติกรรม/การปฏิบัติของท่านต่อผู้ได้บังคับบัญชา แล้วแสดงความคิดเห็นของท่านต่อพฤติกรรม/การปฏิบัตินั้นๆว่าอยู่ในระดับใดโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านซึ่งมีอยู่ 5 ระดับคือ

5 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมาก

3 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติปานกลาง

2 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อย

1 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	พฤติกรรม/การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
1	ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกชื่อเสียงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา		✓				<input type="checkbox"/>
2	ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับคำชมจากข้าพเจ้า	✓					<input type="checkbox"/>

กรุณาตอบทุกข้อ ผลที่ได้จะใช้เฉพาะในงานวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ข้อที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
1	ข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกชื่อเสียงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 12
2	ข้าพเจ้าให้คำชมเชยแก่ผู้ได้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 13
3	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 14
4	ข้าพเจ้าสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไป ศึกษาต่อ						<input type="checkbox"/> 15
5	ข้าพเจ้าสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไป ศึกษาดูงาน						<input type="checkbox"/> 16
6	ข้าพเจ้าสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไป ฝึกอบรมสัมมนา						<input type="checkbox"/> 17
7	ข้าพเจ้าสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ เลื่อนตำแหน่ง						<input type="checkbox"/> 18
8	ข้าพเจ้าให้สิ่งตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาใน โอกาสพิเศษ						<input type="checkbox"/> 19
9	ข้าพเจ้าไปเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 20
10	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกภาคทัณฑ์ถ้าไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 21
11	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกตัดเงินเดือนถ้าไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 22
12	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกลดขั้นเงินเดือนถ้าไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 23

ข้อที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
13	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกปลดออกจากราชการ ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="text"/> 24
14	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกไล่ออกจากราชการถ้า ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="text"/> 25
15	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="text"/> 26
16	ข้าพเจ้าทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาถูกย้าย ถ้าไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="text"/> 27
17	ข้าพเจ้าตำหนิผู้ได้บังคับบัญชาถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="text"/> 28
18	ข้าพเจ้าไม่สนับสนุนในหน้าที่การงานถ้าผู้ได้บังคับ- บัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ						<input type="text"/> 29
19	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะ- กรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523						<input type="text"/> 30
20	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเลขานุการ คณะกรรมการ การประถมศึกษาอำเภอ ตามพระราช- บัญญัติคณะกรรมการ การประถมศึกษา พ.ศ. 2523						<input type="text"/> 31
21	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้						<input type="text"/> 32

ข้อที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
22	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ อื่นๆ						<input type="checkbox"/> 33
23	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้- บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป						<input type="checkbox"/> 34
24	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับผู้ได้- บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 35
25	ข้าพเจ้ามีเจตคติต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้ได้- บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 36
26	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาในฐานะผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 37
27	ข้าพเจ้ามีลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกัน กับผู้ได้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 38
28	ข้าพเจ้ามีลักษณะนิสัยส่วนตัวสอดคล้องกันกับผู้ได้- บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 39
29	ข้าพเจ้ามีผลงานการเขียนเอกสารทางวิชาการ						<input type="checkbox"/> 40
30	ข้าพเจ้าได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในการอบรม สัมมนา						<input type="checkbox"/> 41
31	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่เชื่อถือของผู้ได้บังคับ บัญชา						<input type="checkbox"/> 42
32	ข้าพเจ้าเป็นผู้มีความรู้ใหม่ทันต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 43
33	ข้าพเจ้าสามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่ผู้ได้บังคับ บัญชา						<input type="checkbox"/> 44

ข้อที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่ ที่
		5	4	3	2	1	
34	ข้าพเจ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่แนะนำแก่ผู้ได้บังคับ- บัญชา						<input type="text"/> 45
35	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด						<input type="text"/> 46
36	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอด้วยกัน						<input type="text"/> 47
37	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน						<input type="text"/> 48
38	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากผู้บริหาร โรงเรียน						<input type="text"/> 49
39	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากคณะครู						<input type="text"/> 50
40	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติ งานจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น						<input type="text"/> 51
41	ข้าพเจ้าเป็นผู้เฝ้ารู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						<input type="text"/> 52
42	ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการ วิเคราะห์งาน						<input type="text"/> 53
43	ข้าพเจ้าให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบ ถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน						<input type="text"/> 54
44	ข้าพเจ้าเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูก ต้องครบถ้วนแก่บุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงาน						<input type="text"/> 55

ข้อที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
45	ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ						<input type="checkbox"/> 56
46	ข้าพเจ้าประชาสัมพันธ์งานให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 57
47	ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด						<input type="checkbox"/> 58
48	ข้าพเจ้าเคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ						<input type="checkbox"/> 59
49	ข้าพเจ้าเคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่ข้าพเจ้าสังกัดอยู่จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ						<input type="checkbox"/> 60
50	ข้าพเจ้าเคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ						<input type="checkbox"/> 61
51	ข้าพเจ้าเคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา						<input type="checkbox"/> 62
52	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเป็นลำดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง						<input type="checkbox"/> 63
53	ข้าพเจ้ามีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครุต่างๆ						<input type="checkbox"/> 64
54	ข้าพเจ้าปฏิบัติคุณธรรมความดีโดยสม่ำเสมอจนได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ						<input type="checkbox"/> 65

ข้อที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
55	ข้าพเจ้าได้กระทำสิ่งต่างๆจนได้รับการเชื่อมั่นโดยสุจริต ใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือ ปฏิบัติตาม						<input type="text"/>

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

**การใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในเขตการศึกษา 11**

ของ

นายจตุพร บุญระดม

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้บริหารโรงเรียน)

แบบสอบถามฉบับที่ 2

เป็นแบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ และ ผู้บริหารโรงเรียน มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ () ชาย () หญิง 4
2. อายุปี 5-6
2. วุฒิการศึกษา 7
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การรับราชการปี 8-9
5. ตำแหน่งในปัจจุบัน 10
 - () เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการศึกษาอำเภอ
 - () ผู้บริหารโรงเรียน
6. ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี 11-12

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่เป็นพฤติกรรม/การปฏิบัติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ต่อผู้
ได้บังคับบัญชา แล้วแสดงความคิดเห็นของท่านต่อพฤติกรรม/การปฏิบัตินั้นๆว่าอยู่ในระดับใดโดย
ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านซึ่งมีอยู่ 5 ระดับคือ

5 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติมาก

3 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติปานกลาง

2 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อย

1 หมายความว่า มีพฤติกรรม/การปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อที่	พฤติกรรม/การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
1	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออำนวยความสะดวกชื่อเสียงให้แก่ผู้ได้บังคับ- บัญชา		✓				<input type="checkbox"/>
2	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ให้ การชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา	✓					<input type="checkbox"/>

กรุณาตอบทุกข้อ ผลที่ได้จะใช้เฉพาะในงานวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อ
ตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านไว้
ณ โอกาสนี้

ข้อ ที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
1	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออำนวยความสะดวกซื้อ เสียงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 13
2	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้การชมเชยผู้ได้- บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 14
3	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้โอกาสผู้ได้บังคับ- บัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 15
4	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาต่อ						<input type="checkbox"/> 16
5	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปศึกษาดูงาน						<input type="checkbox"/> 17
6	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปฝึกอบรมสัมมนา						<input type="checkbox"/> 18
7	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสนับสนุนและส่งเสริม ผู้ได้บังคับบัญชาได้เลื่อนตำแหน่ง						<input type="checkbox"/> 19
8	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้สิ่งตอบแทนผู้ได้- บังคับบัญชาในโอกาสพิเศษ						<input type="checkbox"/> 20
9	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไปเยี่ยมเยียนผู้ได้- บังคับบัญชาอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 21
10	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ถูกภาคทัณฑ์ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 22

ข้อ ที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่ ที่
		5	4	3	2	1	
11	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ถูกตัดเงินเดือนถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 23
12	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ถูกลดขั้นเงินเดือนถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 24
13	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ถูกปลดออกจากราชการถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 25
14	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ถูกไล่ออกจากราชการถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 26
15	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือ ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 27
16	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ถูกย้ายถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 28
17	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 29
18	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่สนับสนุนในหน้าที่ การทำงานถ้าผู้ได้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/> 30

ข้อ ที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่	
		5	4	3	2	1		
19	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523						<input type="checkbox"/>	31
20	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523						<input type="checkbox"/>	32
21	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้						<input type="checkbox"/>	33
22	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอื่นๆ						<input type="checkbox"/>	34
23	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป						<input type="checkbox"/>	35
24	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>	36
25	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>	37
26	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาในฐานะเป็นร่วมงาน						<input type="checkbox"/>	38
27	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>	39

ข้อ ที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
28	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีลักษณะนิสัยส่วนตัว ที่สอดคล้องกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 40
29	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีผลงานการเขียนเอก- สารทางวิชาการ						<input type="checkbox"/> 41
30	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับเชิญเป็นวิทยา- กรบรรยายในการอบรมสัมมนา						<input type="checkbox"/> 42
31	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ เชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 43
32	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้มีความรู้ใหม่ทัน ต่อเหตุการณ์เสมอและใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 44
33	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสามารถเป็นที่ปรึกษา ทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 45
34	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ที่แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 46
35	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับความร่วมมือ หรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้อำนวยการการ- ประถมศึกษาจังหวัด						<input type="checkbox"/> 47
36	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับความร่วมมือ หรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอด้วยกัน						<input type="checkbox"/> 48
37	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับความร่วมมือ หรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่ในสำนัก- งาน						<input type="checkbox"/> 49

ข้อ ที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่ ที่
		5	4	3	2	1	
38	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โรงเรียน						<input type="checkbox"/> 50
39	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคณะครู						<input type="checkbox"/> 51
40	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่น						<input type="checkbox"/> 52
41	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นผู้ใฝ่รู้และแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 53
42	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการวิเคราะห์งาน						<input type="checkbox"/> 54
43	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 55
44	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และถูกต้องครบถ้วนแก่บุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 56
45	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนในการตัดสินใจ						<input type="checkbox"/> 57
46	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประชาสัมพันธ์งานให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นทราบอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 58
47	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด						<input type="checkbox"/> 59

ข้อ ที่	พฤติกรรม / การปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ					สำหรับ เจ้าหน้าที่ ที่	
		5	4	3	2	1		
48	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ในฐานะผู้มีผลงานดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ						<input type="checkbox"/>	60
49	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่สังกัดอยู่จนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ						<input type="checkbox"/>	61
50	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยเข้าร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ						<input type="checkbox"/>	62
51	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเคยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา						<input type="checkbox"/>	63
52	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเป็นลำดับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง						<input type="checkbox"/>	64
53	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีบทบาทนำในองค์กรวิชาชีพครูต่างๆ						<input type="checkbox"/>	65
54	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติคุณธรรมความดีโดยสม่ำเสมอจนได้รับนับถือจากบุคคลอื่นๆ						<input type="checkbox"/>	66
55	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้กระทำการต่างๆจนได้รับความเชื่อมั่น โดยสุจริตใจจากผู้อื่นว่าเป็นการกระทำที่ดีพร้อมที่จะเชื่อถือหรือปฏิบัติตาม						<input type="checkbox"/>	67

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธี Item-total Correlation
 ณระดับที่ 1 (สำหรับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.4574	29	.7222
2	.4786	30	.2704
3	.9055	31	.7168
4	.2471	32	.4367
5	.5164	33	.4367
6	.5580	34	.3757
7	.5879	35	.1146
8	.2974	36	.9055
9	.8004	37	.7159
10	.3994	38	.3418
11	.4500	39	.3522
12	.4882	40	.2699
13	.2902	41	.3110
14	.0313	42	.0138
15	.5842	43	.5575
16	.2399	44	.5949
17	.3368	45	.5776
18	.3019	46	.5994
19	.0909	47	.5416
20	.0780	48	.3971
21	.7800	49	.6839
22	.5291	50	.5128
23	.5291	51	.1408
24	.2593	52	.3701
25	.1581	53	.3701
26	.7558	54	.2593
27	.2293	55	.5575
28	.3522		

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธี Item-total Correlation
 ฉบับที่ 2 (สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้บริหารโรงเรียน)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.4996	29	.4231
2	.4203	30	.5175
3	.4572	31	.8416
4	.1427	32	.6309
5	.1810	33	.6433
6	.4053	34	.6433
7	.5435	35	.4259
8	.6869	36	.6364
9	.6273	37	.5912
10	.2205	38	.7241
11	.1119	39	.7005
12	.0997	40	.6779
13	.2092	41	.4146
14	.1324	42	.6709
15	.0680	43	.6464
16	.1708	44	.5027
17	.0601	45	.6384
18	.0764	46	.6150
19	.2793	47	.5088
20	.4735	48	.5230
21	.4885	49	.7773
22	.5875	50	.5572
23	.3620	51	.5185
24	.5078	52	.6520
25	.5708	53	.5966
26	.6425	54	.5828
27	.7015	55	.4765
28	.4876		

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สำนักบวรวิสารสนเทศ

ประวัติผู้วิจัย

นายจตุพร บุญระดม เกิดเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2502 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้า
การประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร

ประวัติการศึกษา

- จบประถมศึกษาที่โรงเรียนบ้านพะไล จังหวัดนครราชสีมา
- จบมัธยมศึกษาตอนต้น ที่โรงเรียนมัธยมด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
- จบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ปก.ศ.)ที่วิทยาลัยครูนครราชสีมา
- จบประกาศนียบัตรพิเศษครูมัธยม (พ.ม.) โดยการศึกษาด้วยตนเอง
- จบการศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการรับราชการ

- ครูผู้สอน โรงเรียน บ้านชินหนองเขวา จังหวัดนครราชสีมา
- ครูใหญ่ โรงเรียน บ้านคลองกลาง จังหวัดนครราชสีมา
- อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนบ้านปราสาท จังหวัดนครราชสีมา
- ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
- หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร