

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

อุมพร นรินทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

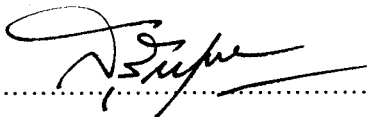
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

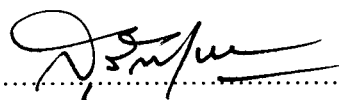
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ อุมพร นารินทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

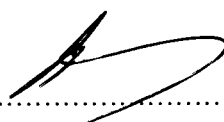
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)  
วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมุท ชาญานู ที่ปรึกษาร่วมงานนิพนธ์และอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านรายนามดังปรากฏในเล่มนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำ ในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้คุณภาพ ขอขอบพระคุณคณะคุณครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บุพการี บวรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

อุมาพร นารินทร์

58970018: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน, การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3  
 อุมพร นารินทร์: การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (THE STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' POWER PERFORMANCE IN SRIRACHA SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3)  
 คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู กศ.ด., สมุทรา ชำนาญ, กศ.ด. 85 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้ว จึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ .21-.64 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจการบังคับ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจพึ่งพา และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58970018: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.  
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS ' POWER, THE STUDY OF  
SCHOOL ADMINISTRATORS ' POWER PERFORMANCE IN SRIRACHA  
SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

AUMAPORN NARIN: THE STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS ' POWER  
PERFORMANCE IN SRIRACHA SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE OFFICE OF  
CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3. ADVISORS COMMITTEE:  
SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., 85 P. 2017.

The objective of this research was to study the use of power of school administrators in Sriracha School Cluster 2 under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3, classified by school size. The sampling groups of this research was 80 teachers in Sriracha School Cluster 2 under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3. The data collection instrument was a 5-rating-scale questionnaire with the discriminant power value between .21-.64 and reliability value was at .91. The statistics used in this research were Mean, ( $\bar{X}$ ), and Standard Deviation, (SD) and t-test.

The findings revealed as the follows:

1. The use of power of school administrators in Sriracha School Cluster 2 under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 were at a high level both in general and each aspect.

2. The comparison of the use of power in school administrators in Sriracha Schools Cluster 2 under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 classified by the school size was not statistically significant difference.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
คำถามของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 .....	9
กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ.....	17
การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน .....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
การนำเสนอผลการวิจัย.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล .....	59
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม .....	66
ภาคผนวก .....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	77
ภาคผนวก ค.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	85

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .....	6
2	ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 .....	12
3	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนก ตามภารกิจ.....	13
4	จำนวนข้าราชการครูสายบริหารที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และเพศ ปีการศึกษา 2559 .....	14
5	จำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และเพศ ปีการศึกษา 2559 .....	14
6	การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน จำแนกโรงเรียนเป็นรายอำเภอ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557.....	15
7	กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .....	41
8	จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	46
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน .....	47
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวม และรายข้อ.....	48
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจบังคับโดยรวม และรายข้อ.....	49
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวม และรายข้อ.....	50



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจอ้างอิงโดยรวม และรายชื่อ .....	51
14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวม และรายชื่อ .....	52
15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวม และรายชื่อ.....	53
16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการพึงพาโดยรวม และรายชื่อ .....	54
17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	55
18 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้าน .....	56
19 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ ผู้บริหารงาน โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	84

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .....	11

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกสังกัด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่หรือหน่วยงานขนาดเล็ก หน่วยงานต่าง ๆ ย่อมมีผู้บริหารคอยกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานได้ตั้งไว้ การปฏิบัติงานผู้ที่คอยประสานงานในหน่วยงานนั้น ดำเนินไปด้วยดี คือ ผู้บริหาร การทำงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคและปัญหา ผู้ที่แก้ไขปัญหาจะต้องเป็นผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาบางส่วน ที่จะทำให้งานผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปด้วยดี ฉะนั้น การทำงานที่ผิดพลาดที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือความผิดพลาดจากผู้บริหารเองย่อมต้องมีในทุกหน่วยงานผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดการกิจ หรือ ความรับผิดชอบให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน การทำงานในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารทำหน้าที่บริหาร โดยใช้ ทรัพยากรในการปฏิบัติ คือ คน ปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้คนปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่ง เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการควบคุม ดูแล ชี้แนะ บำรุงขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 75-76) ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากในการใช้อำนาจ เพราะอำนาจจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในสภาพที่ปกติ บรรลุตามเป้าหมายและถ้ามีวิกฤตเกิดขึ้น ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่แก้ไขสถานการณ์ให้มีสภาพดีขึ้น ดังที่ Kanter (1979, pp. 67-68) ได้ กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร หากองค์การใด ผู้บริหารไม่มีอำนาจ มักนำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการหรือการบริหารแบบเผด็จการ มุ่งเน้นให้ เชื้อเพลิงปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด อำนาจเป็นสิ่งที่ดีการใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วน สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการจูงใจให้มีการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพดังกล่าวถือว่าเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าที่ไร้อำนาจ อำนาจเป็นสิ่งจำเป็นโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงอำนาจหลายคนจะมองอย่าง น่าสงสัย หวาดระแวง หรือพาลไม่ชอบเอาเสียเลยจนถึงขั้นเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้ที่แสวงหา อำนาจ (เหตุนี้เองในการเมืองระบบประชาธิปไตย จึงเกิดระบบการตรวจสอบและเกิดมาตรการ การกระจายอำนาจ) อย่างไรก็ตามอำนาจก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ ไม่มีสังคมหรือองค์กรใดที่จะ สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอำนาจได้ (เมืองไทยเราดอนนี้ก็เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนยิ่ง) เพราะ

หากไม่มีกิจกรรมแห่งการใช้อำนาจองค์กรหรือบ้านเมืองก็คงไร้ซึ่งระเบียบ เกิดความวุ่นวายและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และที่ดูจะขัดแย้งกับความจริงที่ว่าคนส่วนใหญ่ไม่ไว้ใจผู้มีอำนาจ แต่ผู้คนมักทำสิ่งที่ตรงข้ามในที่ทำงาน พนักงานจำนวนมากมักทำงานให้แก่ผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ไม่มีอำนาจ หัวหน้าที่ไร้อำนาจมีแนวโน้มที่จะทำตัวเป็นเผด็จการกับลูกน้องก่อให้เกิดการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพไร้แบบแผนปิดกั้นและมีการบังคับจิตใจนำไปสู่ความผิดหวัง เสียขวัญ และขาดประสิทธิภาพในหมู่ลูกน้อง ดังนั้นการใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดจึงมีแนวโน้มก่อให้เกิดประสิทธิภาพและแรงจูงใจมากกว่าการบีบบังคับ จะเห็นได้ว่า อำนาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ แต่จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับศิลปะการใช้อำนาจของผู้นำ การใช้อำนาจหรือภาวะผู้นำรูปแบบเดียวกันทุกกลุ่มและทุกสถานการณ์ย่อมไม่สัมฤทธิ์ผลผู้นำจึงต้องตระหนักในความสำคัญของผู้ตามไม่ว่าจะเป็นวุฒิภาวะส่วนตัว วุฒิภาวะในการทำงาน การศึกษา มาตรฐานการครองชีพ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน อำนาจนั้นจึงจะส่งผลต่อความสำเร็จดังที่คาดหมาย (อ่ำไพ อินทรประเสริฐ, 2542, หน้า 109)

การบริหารเป็นกระบวนการที่ควบคุมกับมนุษย์มาเป็นเวลาช้านานแล้ว มนุษย์จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมและได้รับประสบการณ์จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแล้วมนุษย์ก็จะประมวลประสบการณ์เหล่านั้นมาถ่ายทอดให้กับชนรุ่นหลังการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการจึงได้เกิดขึ้น จากการสำรวจพบว่าสถานศึกษาหรือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 (2554) มีหลายโรงเรียนที่ประสบปัญหาในการบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง มีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจบริหารงานที่ยังขาดความเหมาะสมของผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน กล่าวคือ มีการใช้อำนาจการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการนำข้อกฎหมายหรือระเบียบเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างพร่ำเพรื่อ มีการทำงานที่เร่งรีบ เพื่อให้ทันต่อการประเมินตรวจสอบและมุ่งเน้นผลงานมากเกินไป บางรายใช้อำนาจตามอารมณ์ และความพึงพอใจของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารบางคนยังสร้างอิทธิพลกับตนเองโดยคำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลในกลุ่มตนไม่ยึดหลักผลประโยชน์ขององค์กรและซังขาดหลักคุณธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่สดชื่นส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งในบางครั้งการใช้อำนาจของผู้บริหารนั้นก็ไม่ได้คำนึงถึงว่าเป็นงานของบุคคลใด แต่พอใจจะใช้ใครก็สั่งมาโดยที่ไม่คำนึงว่าเป็นงานฝ่ายใดทำให้เกิดปัญหาว่าคนที่ทำงานก็จะทำอยู่คนเดียวส่วนคนอื่นก็ไม่เคยได้ทำงาน พอครูเริ่มพูดว่าไม่ใช่งานในหน้าที่ ผู้บริหารก็จะบอกใช้อำนาจของตนสั่งว่า ผมสั่งคุณต้องทำ ถ้าทำไม่ได้ก็ลาออกไปหรือประเภทเลือกที่รักมักที่ชังก็ว่าได้ ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีอำนาจปกครองบังคับบัญชาตามกฎหมาย หรือที่เรียกว่า อำนาจในการสั่งการ แต่อำนาจดังกล่าวเป็นเพียงการยอมรับหรือยืนยันว่า

ผู้บังคับบัญชามีสิทธิที่จะใช้อำนาจตามตำแหน่งได้ชอบธรรมเท่านั้นถ้าผู้ได้ บังคับบัญชามีท่าทีไม่ยอมรับสภาพแห่งการบังคับบัญชา อำนาจหรือสิทธิที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ให้เกิดผลได้ตรงกันข้าม แม้จะไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ แต่ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาเคารพนับถือและจงรักภักดีก็ย่อมจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มีท่าทีเป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมได้ไม่น้อยกว่าการมีอำนาจตามกฎหมาย (Lussier, 2000, pp. 302-304)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

### คำถามของการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับใด
2. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

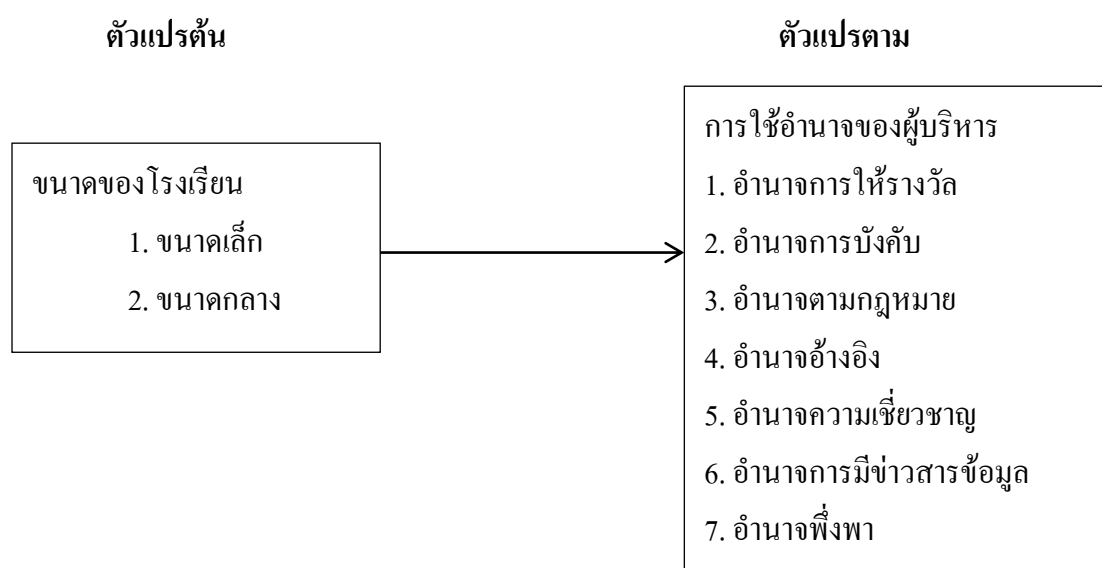
### สมมติฐานของการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ยึดหลักตามแนวคิดและทฤษฎี (French & Raven 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชนก เกิดแก้ว, 2555) คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ แนวคิดของ Raven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) อำนาจสารสนเทศ และแนวคิดของ Hersay and Blanchard (1993) นำเสนออำนาจการพึ่งพา ซึ่งอำนาจทั้ง 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 2 ได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจให้เหมาะสมในแต่ละด้าน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 2 ได้ทราบผลการใช้อำนาจเพื่อเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบทบาทการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดและ

ทฤษฎีการใช้อำนาจของ French and Raven (1968, pp. 259-270) เสนอไว้ 5 ด้านมาเป็นหลักและรวมแนวคิดของของเรเวน และกรุกลานสกี เสนอไว้เกี่ยวกับด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล Raven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) รวมทั้งแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1993, p. 235) ซึ่งได้เสนอเรื่องของอำนาจพึงพาผสมผสาน เสนออำนาจพึงพา ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดมาผสมผสานกันเพื่อการวิจัย ดังนี้

- 1.1 อำนาจการให้รางวัล
- 1.2 อำนาจการบังคับ
- 1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 อำนาจอ้างอิง
- 1.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล
- 1.7 อำนาจพึงพา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 106 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้ว จึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวน 80 คน ดังตาราง

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ขนาด โรงเรียน	โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เล็ก	โรงเรียนบ้านระเวิง	2	4	6	1	2	3
	โรงเรียนบ้านเนินตอง	0	8	8	0	6	6
กลาง	โรงเรียนบ้านเขาคันทรง	3	12	15	2	9	11
	โรงเรียนบ้านสุรศักดิ์	5	15	20	3	12	15
	โรงเรียนบ้านเขาหิน	7	19	26	6	16	22
	โรงเรียนบ้านหุบบอน	5	12	17	3	10	13
	โรงเรียนบ้านพันเสด็จนอก	5	9	14	3	7	10
	รวม	27	79	106	18	62	80

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น

##### 3.1.1 ขนาดเล็ก

##### 3.1.2 ขนาดกลาง

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 7 ด้าน

##### 3.2.1 อำนาจการให้รางวัล

##### 3.2.2 อำนาจการบังคับ

##### 3.2.3 อำนาจตามกฎหมาย

##### 3.2.4 อำนาจอ้างอิง

##### 3.2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ

##### 3.2.6 อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล

##### 3.2.7 อำนาจพึ่งพา



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็นค่านิยมและอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

2. การใช้อำนาจ หมายถึง ปริมาณการใช้อำนาจ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาเพื่อการบริหารโรงเรียน โดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ภายในขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรภายในโรงเรียนตามคุณลักษณะการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

2.1 อำนาจการให้รางวัล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์ ความเข้มของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความประทับใจของบุคลากร รวมทั้งความมั่นคงในการรักษารางวัลของผู้ได้รับ

2.2 อำนาจจากการบังคับ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้านการลงโทษ สำหรับพฤติกรรมของบุคลากรที่ไม่พึงประสงค์ ความเข้มของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความเข้มของโทษที่ได้รับ รวมทั้งลักษณะของโทษนั้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

2.3 อำนาจตามกฎหมาย คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการใช้อำนาจตามตำแหน่ง โดยทั่วไปแล้วผู้ได้บังคับบัญชาจะทราบดีว่า ผู้บริหารมีอำนาจและตนเองก็ยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

2.4 อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยความเชี่ยวชาญทางด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคล้าย Referent Power คือ เป็นอำนาจที่เกิดจากตัวของผู้บริหารเอง

2.5 อำนาจจากการอ้างอิง คือ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการสร้างความ “ชอบ” และความ “เหมือนกัน” ของบุคลากรกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้ จะได้รับคำชมเชย เคารพ และถูกยึดถือเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น ครูหนุ่มปฏิบัติตนให้คล้ายกับผู้บริหาร เรียนรู้ที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรม รวมทั้งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าตน

2.6 อำนาจข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสาร หรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าว หรือข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ครู มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลในสถานะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง เป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดจนสามารถควบคุมข่าวสารนั้น และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง

2.7 อำนาจการติดต่อเชื่อมโยงหรืออำนาจการพึ่งพา หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารเป็นผู้มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีอำนาจหรือบุคคลที่มีความสำคัญ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถทำให้คนอื่นต้องปฏิบัติตามเพราะความต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจนี้

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 2 ได้แก่ โรงเรียนบ้านระเวียง โรงเรียนบ้านเนินตอง โรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนบ้านสุรศักดิ์ โรงเรียนบ้านเขาหิน โรงเรียนบ้านหุบบอน และโรงเรียนบ้านพันเสด็จนอก

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 147 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเกาะสีชัง 3 โรงเรียน อำเภอศรีราชา 57 โรงเรียน อำเภอบางละมุง 58 โรงเรียน และอำเภอสัตหีบ 29 โรงเรียน

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียน ศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2
3. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ
  - 2.1 ความหมายของอำนาจ
  - 2.2 ความสำคัญของอำนาจ
  - 2.3 แหล่งอำนาจของผู้บริหาร
4. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน
  - 5.1 ความหมายของการบริหาร โรงเรียน
  - 5.2 ขอบข่ายการบริหาร โรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

#### สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 (2559, หน้า 2-3) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

**โครงสร้างการบริหารงาน:** ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
9. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3  
(กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

## ข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

รายการ	จำนวน	หน่วย	หมายเหตุ
1. สถานศึกษาทั้งหมด	161	โรงเรียน	
1.1 โรงเรียน สพป.	81	โรงเรียน	
1.2 สถานศึกษาเอกชน (ในระบบ)	80	โรงเรียน	2.2.1 หยุตสอน
1.2.1 เตรียมอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย	59	โรงเรียน	ชั่วคราว
1.2.2 สอนคนพิการ	3	โรงเรียน	จำนวน 2 โรงเรียน
1.2.3 หลักสูตรนานาชาติ	5	โรงเรียน	1) โรงเรียนอัสดา
1.2.4 ระดับอาชีวะ	13	โรงเรียน	2) โรงเรียนวุฒิโชติ
2. นักเรียนทั้งหมดสังกัด โรงเรียนรัฐบาล	38,685	คน	
2.1 ก่อนประถมศึกษา	6,918	คน	
2.2 ประถมศึกษา	26,531	คน	
2.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	5,236	คน	
3. นักเรียนต่างสัญชาติ (โรงเรียนรัฐ)	436	คน	
4. นักเรียนพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติ (โรงเรียนรัฐ)	533	คน	
5. นักเรียนด้อยโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติ (โรงเรียนรัฐ)	18,678	คน	
6. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน	1,929	คน	
6.1 ข้าราชการครู (รวมผู้บริหารโรงเรียน)	1,817	คน	
6.2 พนักงานราชการ (พี่เลี้ยง 8+ผู้สอน 34)	42	คน	
6.3 ครูvikฤติ	34	คน	
6.4 ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	21	คน	
6.5 ครูวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์	15	คน	
7. ผู้ปฏิบัติงานธุรการ	56	คน	
8. ลูกจ้างประจำ	45	คน	
10.1 พนักงานบริการ/ นักการภารโรง	44	คน	
10.2 พนักงานขับรถ	1	คน	
9. ลูกจ้างชั่วคราว	32	คน	
11.1 นักการภารโรงงบประมาณไทยเข้มแข็ง (SP2)	18	คน	
11.2 นักการภารโรงงบประมาณ	14	คน	

## ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามภารกิจ (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ที่	กลุ่ม	บุคลากรทางการศึกษา			วุฒิการศึกษา			
		สพป. ขบ.3	ไปช่วย ราชการ	รวม	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา ตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี
1	ผู้อำนวยการฯ	1	-	1	-	1	-	-
2	รองผู้อำนวยการฯ	5	-	5	1	4	-	-
3	ผู้อำนวยการ	5	-	5	-	2	3	-
4	กลุ่มการเงินและ บริหารสินทรัพย์	7	-	7	-	2	5	-
5	กลุ่มบริหารงานบุคคล	11	-	11	-	3	8	-
6	กลุ่มนโยบายและแผน	7	-	7	-	2	5	-
7	กลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา	7	-	7	-	4	3	-
8	กลุ่มส่งเสริม สถานศึกษาเอกชน	3	-	3	-	3	-	-
9	กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา	14	-	14	2	12	-	-
10	หน่วยตรวจสอบภายใน	2	-	2	-	1	1	-
11	ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถ)	2	-	2	-	-	-	2
12	ลูกจ้างชั่วคราว (ยาม)	1	-	1	-	-	-	1
13	ลูกจ้างชั่วคราว (ทำความสะอาด)	1	-	1	-	-	-	1
รวม		66	-	66	3	34	25	4

ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการครูสายบริหารที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และเพศ ปีการศึกษา 2559 (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2560)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา											
ป.เอก		ป.โท		ป.ตรี		ไม่ระบุ		รวม			
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม	
-	3	28	30	6	6	-	1	34	40	74	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา											
ป.เอก		ป.โท		ป.ตรี		ไม่ระบุ		รวม			
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม	
-	1	2	5	2	3	-	-	4	9	13	
รวม										87	

ตารางที่ 5 จำนวนข้าราชการครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และเพศ ปีการศึกษา 2559 (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2560)

ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี		รวมทั้งสิ้น		
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	รวม
-	4	47	156	229	1,060	1	9	277	1,229	1,506

### ผลการดำเนินงาน

#### การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2557 และจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียน ๆ ละ 7-10 โรงเรียน ทั้งหมด 11 กลุ่มโรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนเป็นคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง และแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทำหน้าที่กำกับ ดูแล รับผิดชอบ



กลุ่มโรงเรียน เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้มีความคล่องตัวในระดับ กลุ่มโรงเรียน และระดับสถานศึกษา เกิดการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งได้มีการสรรหาครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การศึกษาระดับปฐมวัย และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยกลุ่มโรงเรียนหนึ่งจะมีครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป เพื่อทำหน้าที่ร่วมพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 6 การจัดตั้งกลุ่มโรงเรียน จำแนกโรงเรียนเป็นรายอำเภอ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557

ลำดับ	กลุ่มโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน
1	ศรีราชา 1	1) วัดใหม่เนินพะยอม 2) วัดมโนรม 3) วัดหนองคล้า 4) วัดแหลมฉับ 5) บริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ 6) บ้านชากยายจิ้น 7) วัดบ้านนา
2	ศรีราชา 2	1) บ้านเขาคันทรง 2) บ้านสุรศักดิ์ 3) บ้านเนินตอง 4) บ้านหุบบอน 5) บ้านระเวิง 6) บ้านพันเสด็จนอก 7) บ้านเขาหิน
3	ศรีราชา 3	1) บ้านบึง(ศรีราชา) 2) วัดอัมพวัน 3) บ้านหนองปรือ 4) วัดจุกกะเฌอ 5) บ้านวังค้อ 6) บ้านเขาตะแบก 7) บ้านบ่อวิน
4	ศรีราชา 4	1) วัดนาพร้าว 2) วัดพิบูลสถนธรรม 3) วัดรังษีสฤทธาวาส 4) วัดพระประธานพร 5) วัดวังหิน 6) บ้านเขาดิน 7) วัดหนองขาม
5	ศรีราชา 5	1) อนุบาลบ้านบางพระ 2) บ้านห้วยกรู 3) วัดตโปทาราม 4) บ้านห้วยกุ่ม 5) วัดเขาฉลาก 6) บ้านทางตรง 7) บ้านไค้ังดารา
6	บางละมุง 1	1) วัดหนองเกตุน้อย 2) บ้านทุ่งกรด 3) บ้านบางละมุง 4) อนุบาลบางละมุง 5) วัดเวฬุวนาราม 6) วัดสุกรีย์บุญญาราม 7) บ้านโรงหีบ 8) บ้านตะเคียนเตี้ย 9) บ้านนาวัง 10) บ้านสันติคาม
7	บางละมุง 2	1) บ้านโป่งสะเก็ด 2) ชุมชนวัดเขาไม้แก้ว 3) บ้านห้วยไชน่า 4) วัดสว่างอารมณ์ 5) วัดหนองเกตุน้อย 6) บ้านภูไทร 7) วัดโป่ง
8	บางละมุง 3	1) วัดสุทธาวาส 2) บ้านเนินพลับหวาน 3) วัดบุญสัมพันธ์ 4) บ้านทุ่งกลม 5) ชุมชนบ้านหนองปรือ 6) บ้านมาบประชัน 7) วัดเขาโพธิ์ทอง

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับ	กลุ่มโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน
9	บางละมุง 4	1) บ้านทุ่งคา 2) บ้านชากนอก 3) บ้านบึง (บางละมุง) 4) บ้านนอก 5) บ้านมาบพิททอง 6) ห้วยใหญ่ 7) บ้านทุ่งละหาน
10	สัตหีบ 1	1) ชุมชนบ้านบางเสร่ 2) วัดนาจอมเทียน 3) เกล็ดแก้ว 4) บ้านหินวง 5) วัดหนองจับเต่า 6) บ้านเขาชีจรรย์ 7) บ้านอำเภอ
11	สัตหีบ 2	1) วัดเขาคันธมาทน์ 2) อนุบาลบ้านเตาถ่าน 3) ชุมชนบ้านช่องแสมสาร 4) บ้านกม.ห้า 5) บ้านเขาบายศรี 6) บ้านชลด 7) บ้านสัตหีบ 8) จุกเสม็ด

## เป้าหมายการพัฒนา

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และสถานศึกษามี

ความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักสูตรสู่ห้องเรียน

## กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2

กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2554, หน้า 5)

## วิสัยทัศน์

สร้างองค์ความรู้สู่ประชาชนอาเซียน บนพื้นฐานโอกาสและคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครอบครัวและสังคม

## พันธกิจ

1. จัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
2. มุ่งเน้นจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. สนับสนุนการสร้างปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้สู่การดำรงชีวิต
4. ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เต็มศักยภาพ

## 6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

โรงเรียนศรีราชา 2 ได้แก่ โรงเรียนบ้านระเวียง โรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนบ้านหุบบอน โรงเรียนบ้านเนินตอง โรงเรียนบ้านพันเสด็จนอก โรงเรียนบ้านสุรศักดิ์ และโรงเรียนบ้านเขาหิน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการรวมกลุ่มของกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 นั้นเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเหตุผลที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้วิจัยคิดว่าสำคัญคือ การรวมกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางด้านการใช้อำนาจในการบริหารโรงเรียนนั่นเอง

### แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ

อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์การเป็นเครื่องบงชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้ ซึ่งนักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่าทำไมคนคนเดียวถึงสามารถควบคุมกลุ่มหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ อำนาจ หรือ Power โดย Stogdill (1974, p. 275) ได้กล่าวไว้ว่า อำนาจในที่นี้ หมายถึง อำนาจทางสังคม นั่นก็คือ อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้และมีอยู่ในความสัมพันธ์ของสังคมทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตามต่อความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมอยู่ตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์การ ผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1975, p. 263) ว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้น อำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำส่วนการใช้อำนาจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

ความแตกต่างของบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นมีระดับการจูงใจการใช้อำนาจและการกระทำสูงกว่าคนปกติโดยทั่วไปและความแตกต่างที่สำคัญคือ การทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1. อำนาจในการนำ คือ อำนาจที่นำคนให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนใหญ่เกิดจากตำแหน่งของผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องใช้อำนาจนี้กระตุ้นพลังภายในตัวของแต่ละบุคคลให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมรู้ว่าคนประเภทใดควรใช้วิธีจูงใจอย่างไรจึงจะให้เขายอมทำตาม

2. อำนาจทำให้คล้อยตาม คือ การที่ผู้นำพยายามกระทำทุกอย่างที่让别人อื่นกระทำตามให้มากที่สุดหรือนานที่สุด โดยการทำให้คนที่เป็นผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำนั้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกในใจว่า หากทำตามผู้นำแล้วเขาจะเป็นผู้นำด้วย

3. อำนาจทำให้บรรลุเป้าหมาย อำนาจนี้เกิดจากการที่ผู้นำสนองความต้องการของผู้ตามได้ 2 ลักษณะ คือ ประการแรก ผู้นำบอกได้และตัดสินใจได้ว่า ผู้ตามจะต้องทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ประการที่สอง ผู้นำแสดงให้เห็นวิธีการว่าทำอย่างไร จึงจะสำเร็จตามนั้น

4. อำนาจสื่อความ คือ อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการสื่อข้อมูลให้คนอื่นเข้าใจได้ ซึ่งผู้นำที่ใช้การสื่อสารทำให้คนอื่นคล้อยตามได้ ถือว่าเป็นการใช้อำนาจในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า อำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ

#### ความหมายของอำนาจ

คำว่า “อำนาจ” ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังนี้

Lukes (1980, pp. 27-28) ได้ให้ความหมายของอำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

Kimbrough and Nunnery (1983, p. 462) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้ที่มีอำนาจมักจะเป็นบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เป็นผู้นำมีความสามารถพิเศษ มีความรู้ดี มีตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นผู้ควบคุมหรือบังคับบัญชาคน เป็นผู้นำเชื่อถือมีความสามารถในการเป็นผู้นำปรากฏต่อสื่อมวลชนได้ง่าย มีฐานะทางสังคมดี มีความเป็นผู้นำกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้ชำนาญการควบคุมเสียงเลือกตั้ง ได้มีความรู้เรื่องระบบการเมือง

Knezevich (1984, pp. 31-32) ให้แนวคิดว่า อำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือครอบครองทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคมหรือทางจิตวิทยา ซึ่งบุคคลอื่นอยากได้ ดังนั้นบุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากร จึงเป็นผู้มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ เหล่านั้น

Yukl (1994, p. 18) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของ French and Raven (1959, p. 268) และได้ให้คำนิยามว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 61) กล่าวว่า อำนาจ (Power) เป็นอำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลหรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมี

กฎหมาย ระเบียบรองรับ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้าน อำนาจของบุคคลเป็นพลังที่สามารถใช้ได้กับบุคคลในและนอกองค์การ

ศุภชัย ฉามังมี (2551, หน้า 16) ได้สรุปว่า อำนาจไม่สามารถเกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ แต่อำนาจจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาและเห็นประจักษ์จากบุคคลอื่นในสังคม อำนาจนั้นจะมีแหล่งที่มาจากการกระทำ คุณสมบัติ การมีความรู้ความชำนาญ ชื่อเสียง เกียรติยศ ทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย

อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ (2554, หน้า 33) ได้สรุปว่า อำนาจ คือ ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ และความสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้อยู่หมายถึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยมอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

Webber (1947, p. 152 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 55) ได้ให้ความหมายอำนาจ (Power) คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่งซึ่งมีตำแหน่งในสายงาน ต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

Seidenberg and Snadowsky (1967, p. 343) กล่าวว่า อำนาจหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตนต้องการ

Coser (1976, p. 126) กล่าวว่า อำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่คนคนหนึ่งสามารถกำหนดพฤติกรรมของคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ทางสังคมได้

Warren (1977, pp. 239-264) อำนาจ คือ ความสามารถที่จะมีบางสิ่งอยู่เหนือการตัดสินใจ สามารถควบคุมชะตาชีวิตของคนอื่น ๆ โดยผู้มีอำนาจอาจสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจ โดยการบังคับ หรือแสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจนั้นเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล

Nord (1978, p. 675) ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลให้มีการใช้พลังงานและทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่างซึ่งอาจขัดต่อเป้าหมายอื่น ๆ การใช้พลังอำนาจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเป้าหมายทั้งหลายมีการขัดแย้งซึ่งกันและกัน หรืออย่างน้อยที่สุดก็มีการขัดแย้งเพียงบางส่วน

Lukes (1980, pp. 27-28) ได้ให้ความหมายของอำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตัวเอง

Robbins (1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้บางสิ่ง

บางอย่างโดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตัวเอง อำนาจเป็น 1) ศักยภาพในตัวบุคคล  
 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้อำนาจหรือ  
 ผู้ยอมตามอำนาจ 3) การใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความ  
 ความสำนึกรับผิดชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม  
 จันทรลอย เครือเช้า (2543, หน้า 46-47) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของ  
 บุคคล หรือกลุ่มคนที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ทาง  
 สังคมได้จึงสามารถสรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคล  
 หนึ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนให้เป็นในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้  
 บรรลุเป้าหมาย

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 222) กล่าวว่า อำนาจ เป็นความสามารถในการควบคุม  
 พฤติกรรมของบุคคลอื่นตามความต้องการของบุคคลฝ่ายแรก

จากความหมายของอำนาจดังกล่าว จะทำให้ความหมายของอำนาจสอดคล้องและไปใน  
 ทิศทางเดียวกันโดยสรุปได้ว่า อำนาจคือ ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือ  
 กลุ่มหนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความคิดเห็นค่านิยมและ  
 อื่น ๆ จากความหมายของอำนาจเมื่อพิจารณาบริบทในองค์กรและสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้อยู่  
 ย่อมหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ความคิดเห็น  
 ค่านิยมอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

จากความหมายของพลังอำนาจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อำนาจเป็น  
 ความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่ชักจูงหรืออิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่ม  
 บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ เป้าหมายความต้องการ คือ เมื่อใดที่มีพลัง  
 อำนาจมากย่อมสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น ซึ่งการใช้พลังอำนาจอาจใช้กับ  
 บุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

#### แหล่งที่มาของอำนาจ

นักสังคมสงเคราะห์กล่าวถึงที่มาและฐานของอำนาจว่า ทั้งแหล่งที่มาและฐานของอำนาจ  
 ต่างเป็นตัวการก่อให้เกิดอำนาจ แต่วิธีการที่ต่างกันไปหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่มีอำนาจเหมือน  
 บุคคลหนึ่งก็ตาม มีแหล่งที่มาและรากฐานจากสิ่งต่าง ๆ กัน แหล่งที่มาและฐานอำนาจ (Sources and  
 Bases of power) เดิมนั้นทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกันมากยากแก่การแยกแยะในเรื่องของ  
 ความหมาย ในบางครั้งจะมีผู้ใช้ในความหมายเดียวกัน ปัจจุบันใช้คำทั้งสองคำในความหมาย  
 แตกต่างกันไป แต่บุคคลโดยทั่วไปมักจะสับสนว่าคำทั้งสองคำนี้มีความหมายเป็นสิ่งเดียวกัน

French and Raven (1968, p. 141) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาและฐานของอำนาจ หมายถึง แหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจ ต่อมา Bacharach and lawyer (1980, p. 34) ได้ให้ความหมายของ คำทั้งสองคำต่างกันออกไป กล่าวคือ แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่ม บุคคลที่มาควบคุม หรือสามารถจะใช้สิ่งนั้นไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอื่นได้ สามปีต่อมา

Nadler Tushman and Hatvany (1982, pp. 328-383) กล่าวว่า อำนาจเกิดจากแหล่งที่มา อื่น ๆ ได้แก่ 1) เกิดจากการทำงานใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจ 2) เกิดจากการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 3) เกิดจากการสนับสนุนของกลุ่ม

Etzioni (1961, pp. 12-21) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานพลังอำนาจตามแนวทางการปฏิบัติใน องค์การได้แก่

1. พลังอำนาจการบังคับ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการบังคับขู่เข็ญหรือลงโทษ
2. พลังอำนาจเกิดจากอรรถประโยชน์ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้มีอำนาจ มีทรัพยากรที่จะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้หรือการให้ค่าตอบแทน เช่น การให้ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา
3. พลังอำนาจปทัสถาน เป็นพลังอำนาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ความต้องการในความสำเร็จ ความเป็นเพื่อน และค่านิยมของกลุ่ม หรือการใช้ความสามารถในการจัดการกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามที่เราต้องการ

Robbins (1994, p. 132) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจว่า หมายถึง วิธีที่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมอำนาจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในเรื่องอะไร

Robbins (1994, p. 134) กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position power) เกิดจากการยอมรับของบุคคลตามตำแหน่ง
2. อำนาจเฉพาะบุคคล (Personal power) เกิดจากบุคลิกลักษณะ ความศรัทธา เชื่อถือหรือ เป็นอำนาจที่เกิดจาก “บารมี”
3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการสะสมความรู้ ความชำนาญ ทักษะประสบการณ์ จนกระทั่งมีอำนาจควบคุมงาน
4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity power) เกิดจากการจัดความเหมาะสมของเวลาและ โอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

ในประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจหลายหน่วยงานซึ่ง รสสุคนธ์ พหลเทพ (2546, หน้า 103) ได้กล่าวเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้มีฐานะหรือผู้มีเงินเป็นอันมาก ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่เคอะเดี้ยง

เนื่องจากภามีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับคนแต่งกายดี มีรถส่วนตัวใช้ ร่ำรวย มีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวยุติมีสุข

2. อำนาจที่เกิดจากความจริงใจ ความจริงใจช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะดูได้จากการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจจะช่วยให้เห็นใจคนไว้ได้

3. อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือความมีคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกในหัวใจคนไทยมาเป็นระยะเวลาาน ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ได้คำสอนของพระพุทธศาสนาก็เท่ากับ การทำให้ใจคนไว้ได้

4. อำนาจเกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมในสังคมนั้น ๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนาน ย่อมมีการยึดถือแนวทางการปฏิบัติสืบต่อกันมา การปฏิบัติตนผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิดและยิ่งสังคมไทยค่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมอำนาจจากการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีจึงมีความหมายมากขึ้นและเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่าง ๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสถานการณ์ การกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5. อำนาจการเมืองในองค์กร มีการใช้อำนาจทางการเมืองทั้งภายนอกและภายในองค์กร คือ ทำอย่างไรตนจึงจะก้าวหน้าเลขหน้าคนอื่น ๆ ในองค์กร แต่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือ การที่ทำอะไรจึงจะได้อำนาจนั้นมา เช่น การปิดแข็งปิดขาค การชักบันไดหนี

6. อำนาจการรู้สถานการณ์ และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ทุกครั้งที่ใช้อำนาจ ไม่ว่าจะใช้อำนาจประเภทใด จึงจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอ เทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้ การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ยากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ โดยยึดความเห็นส่วนตัว ค่านิยม หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7. อำนาจเกิดจากการรับรู้ปัญหาล่วงหน้า โดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจ โดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่าไม่ได้ผลอีกต่อไปการแก้ปัญหาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหา ที่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาที่ละปัญหา สดแล้วแต่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไร เวลาใดองค์ประกอบของเวลาและสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาแต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบผิดพลาดง่าย จึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนายว่าจะเกิดอย่างไร เวลาใด ทำนายไม่ได้ แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเหตุการณ์ในอนาคตได้บ้าง



## ประเภทของอำนาจ

การแบ่งประเภทอำนาจที่สำคัญเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การแบ่งประเภทของอำนาจตามแนวคิดทฤษฎี (French & Raven, 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชนก เกิดแก้ว, 2555) คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ แนวคิดของ Raven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) อำนาจสารสนเทศ และแนวคิดของ Hershey and Blanchard (1993) นำเสนออำนาจการพึ่งพาซึ่งอำนาจทั้ง 7 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) (French & Raven, 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชนก เกิดแก้ว, 2555) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าคุณสมบัติสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้ เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมอันพึงปรารถนา ซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ในขณะนั้น การใช้อำนาจการให้รางวัลก็มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพิจารณาการให้รางวัล ต้องสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล Hoy and Miskel (1991, p. 82) ให้ความเห็นว่าอำนาจการให้รางวัลเป็นความสามารถที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัล ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

ความรุนแรงของอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลนี้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ความแรงของอำนาจชนิดนี้ยังขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ผู้บริหารจะจัดการรางวัลที่ต้องการมาให้ด้วยในระบบราชการของไทย การให้เงินเดือน 2 ขั้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก็จะมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นมากทีเดียว ขอบข่ายของอำนาจอันเกิดจากการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่รับรู้ว่าจะยอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ต้องการ เช่น ครูรับรู้การทำงานเข้าแถว แต่งกายดีและเหมาะสม แต่อาจไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานก่อนเวลา การดื่มสุราทุกเย็น หรืออาจไม่เปลี่ยนความต้องการ หรือความคิดของเขาได้ ทั้งนี้เพราะครูไม่รับรู้หรือไม่ทราบว่า การเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขทำให้ได้รางวัล ส่วนความคงทนของผลที่เกิดจากอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่าถ้าหากคงไว้ซึ่งพฤติกรรมหรือสิ่งเหล่านั้นต่อไปแล้วจะได้รับรางวัลอีกในอนาคต เช่น ตราใบใดที่ครูรับรู้ว่าการมาทำงานแต่เช้าตรู่ การแต่งตัวดีและเหมาะสม จะทำให้ได้รับรางวัลในอนาคตพฤติกรรมนี้ก็ยังคงอยู่ต่อไป ถ้าครูเกิดรับรู้ว่าจะไม่ได้รับรางวัล เนื่องจากทำพฤติกรรมเหล่านั้น อีกพฤติกรรมนั้นอาจดับสูญไปได้ เว้นแต่เราจะยอมรับว่าพฤติกรรมที่เคยได้รางวัลนั้นเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าแม้ไม่ได้รับรางวัลเขาก็จะ

รักษาไว้ซึ่งสอดคล้องกับ พิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 34) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล ควรใช้เมื่อครูในโรงเรียนมีความปรารถนาที่ต้องการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสังเกตพฤติกรรมของครูแต่ละคนว่าต้องการอะไรถึงแม้ว่ารางวัลนั้น ๆ ไม่สามารถจัดให้ครูทุกคนก็ตามแต่จะให้ตามความต้องการของครูในขณะนั้น เช่น ครูบางคนอาจต้องการค่าชมเชยในการทำงาน ต้องการกำลังใจ ต้องการเงิน สิ่งของ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้รางวัลตามสภาพที่เป็นจริง และผู้รับมีความพึงพอใจ รางวัลที่ให้จึงจะมีคุณค่าเป็นที่ถูกใจของทุกคน

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจหนึ่งที่เกิดจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถจะให้รางวัลแก่บุคลากรในความรับผิดชอบที่ให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงาน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยรางวัลที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมกับบุคคล ดังนั้นในการใช้อำนาจประเภทนี้ผู้บริหารต้องใช้ได้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมที่เคยได้รับรางวัลเป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่า มีผลทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. อำนาจการบังคับ (Coercive power) (French & Raven, 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชชก เกิดแก้ว, 2555) กล่าวว่า อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ การที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่าโทษที่เขาจะได้รับจากการ ไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหนเช่น พนักงานบริษัททราบว่าถ้าเลิกงานก่อนเวลาแต่ละครั้งจะต้องถูกหักเงินเดือน 50 บาท ถ้าหากเขาพิจารณาเห็นว่าการที่เลิกก่อนเวลาครั้งหนึ่ง ๆ จะทำให้ได้ประโยชน์ เป็นเงินถึง 500 บาท การข่มขู่ว่าจะตัดเงินเดือนแค่นั้น ก็ดูจะไม่มีความหมายหรือครุ่้อยซึ่งเป็นหัวใจของครุ่กลุ่มหนึ่งต้องขัดคำสั่งของครุ่ใหญ่ ที่ชอบด้วยเหตุผล เมื่ออยู่ต่อหน้าลูกสมุน ทั้งที่รู้อยู่ว่าการทำเช่นนี้จะได้รับโทษแต่ก็มีน้ำหนักน้อยกว่าความเสียหายเสียศักดิ์ศรีอันเกิดจากการทำตามครุ่ใหญ่

พฤติกรรมหรือสภาพจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เพราะอำนาจจากการข่มขู่ จะคงอยู่ตราบเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำของเขาได้แล้วเขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ยังพบว่าผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นตามความสามารถ และทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย

โดยสอดคล้องกับ Moorhead and Giffin (1995, p. 330) อธิบายว่าอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้บริหารสามารถที่จะลงโทษหรือมีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจต่อบุคคลอื่น ซึ่ง Hoy

and Miskel (1991, p. 83) ให้แนวคิดว่าอำนาจการบังคับเป็นอำนาจในความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่การยอมรับต่อโทษ ซึ่งโทษที่ให้นี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลงโทษมีหลายลักษณะ เช่น การว่ากล่าวตักเตือนอย่างเป็นทางการ โดยมีลายลักษณ์อักษร การให้ทำงานที่ไม่ถนัด การนิเทศติดตาม ควบคุมอย่างใกล้ชิด บังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยเคร่งครัด การไม่ขึ้นเงินเดือนและค่าจ้าง ในการใช้อำนาจการบังคับนี้ผู้บริหารมีโอกาสดำเนินการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชามาก ดังนั้นผู้บริหารควรใช้อำนาจด้วยความระมัดระวังให้มากที่สุด ซึ่งพิบูล ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้เมื่อไม่สามารถใช้อำนาจด้านอื่น ๆ ได้เพราะขาดการเชื่อฟัง ไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าไม่ใช้อำนาจบังคับจะทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหาย ดังนั้นการลงโทษจึงเป็นวิธีสุดท้ายที่เลือกใช้ เพื่อให้ครูรับรู้ว่าจะไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายสิ่งที่จะเกิดขึ้นจะร้ายแรงเพียงใด เช่น ถูกตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก

จากสิ่งที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่เกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษ ในลักษณะต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การถูกตำหนิ การถูกควบคุม การไม่ขึ้นเงินเดือน การลดตำแหน่ง ซึ่งอำนาจการบังคับนี้เป็นอำนาจที่ใช้กันมากที่สุด ถูกตำหนิที่สุด และยากแก่การควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจประเภทนี้ เพื่อมิให้เกิดการต่อต้านการบริหารในโรงเรียนซึ่งจะทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) (French and Raven, 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชนก เกิดแก้ว, 2555) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดให้มีพฤติกรรมในด้านใดบ้าง อำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้วอีกด้วย เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับปากว่าจะช่วยทำงาน และครูยอมทำตามผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูด กรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจจากกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน ความแข็งของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับ 3 สิ่งต่อไปนี้ คือ

3.1 ค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถือว่า ผู้บริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน

3.2 โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับ ทั้งนี้โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบ

3.3 กฎหมายที่รองรับอำนาจ และสิทธิของผู้บริหารขอบข่ายของอำนาจจากกฎหมาย นี้อย่างน้อยผู้บริหารก็มีอิทธิพลครอบคลุมทุกพฤติกรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ในรายการแจกแจง งาน (Job description) ของผู้ได้บังคับบัญชาอิทธิพลจะมากกว่านี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของ ผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา และค่านิยมของสังคมที่หน่วยงานตั้งอยู่ เช่น ครูใหญ่ที่เคยเป็นครูของ ครูน้อย ทั้งนี้เพราะค่านิยมของสังคมไทยถือเรื่องวิทยุสำคัญ เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Giffin (1995, p. 330) อธิบายว่าอำนาจตามกฎหมาย เป็น อำนาจที่เกิดจากการยอมรับนับถือในตำแหน่งของบุคคลในองค์การ โดยอำนาจชนิดนี้เป็นอำนาจ ชนิดเดียวกับอำนาจหน้าที่ (Authority)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีกฎหมายรองรับ ตำแหน่งของผู้บริหารหรือมีการมีกฎหมายรองรับการกระทำและปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดย ผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ในการใช้อำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบ ข้อกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมและวัฒนธรรม

4. อำนาจการอ้างอิง (Referent power) (French and Raven 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชชก เกิดแก้ว, 2555) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหาร อำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึก และความปรารถนา ของผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงไร ผู้บริหารที่มีลักษณะวาจาทำทางเป็นที่ประทับใจ ผู้ได้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้ เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ ขอบข่ายอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหาร ของผู้ได้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทน ของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ได้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าสายตาของผู้บริหารหรือไม่ก็ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Giffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจอ้างอิงเป็น อำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลต้องการลอกเลียนแบบให้คล้ายคลึงอีกบุคคลหนึ่ง และพิบูล ดิพิจาณ์ (2548, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจอ้างอิงเมื่อสถานการณ์ใน โรงเรียนไม่เป็น หนึ่งเดียว ครูขาดความรักความสามัคคี ผู้บริหารควรเข้าไปสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น และทำให้เกิดความรู้สึกให้ได้ว่าเป็นพวกเดียวกัน โดยผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงการมีน้ำใจด้วยการลง ไปช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรม เมื่อครูเกิดความประทับใจเกิดความรักรักความศรัทธาที่ ผู้บริหารได้ทุ่มเทการทำงานร่วมกับครู โดยไม่ถือตัว จะทำให้ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ สามารถจูงใจครูทั้งหมดให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อ โรงเรียนต่อไป

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิงมีลักษณะแตกต่าง จากอำนาจประเภทอื่น เนื่องจากเป็นอำนาจที่เกิดขึ้น จากบุคลิกลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความซาบซึ่งประทับใจ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตน

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) (French & Raven 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน รัชนก เกิดแก้ว, 2555) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะใน หน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ความแข็งของอำนาจประเภทนี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์ มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งไว้ อิทธิพลของอำนาจเชี่ยวชาญนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ปัญญาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก ขอมรับในความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่า ผู้บริหารมี ความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิดเห็นหรือ พฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจประเภทนี้จะคงอยู่ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะ ปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Giffin (1995, p. 330) อธิบายว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เป็นอำนาจที่บุคคลมีข่าวสาร หรือความรู้ที่มีคุณค่าเหนือกว่าบุคคลอื่น และพิศุค ดิพิจารณ์ (2548, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจความเชี่ยวชาญเมื่อครูในโรงเรียน ขาดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเข้าไปช่วยเหลือ และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้าน ต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านวิชาการให้แก่ครู เพราะจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถให้คำแนะนำกับครูใน โรงเรียนได้เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือหรือเมื่อเกิดปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ทันที่

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดี สามารถใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในการบริหารงานโรงเรียน ให้เจริญก้าวหน้าเพราะอำนาจประเภทนี้เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน

6. อำนาจข้อมูลข่าวสาร (Information power) Raven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) ให้แนวคิดว่า อำนาจ สารสนเทศ เป็นอำนาจเกิดจากผู้บริหารที่มีความรอบรู้ ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจสารสนเทศนี้มีอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะความต้องการข่าวสารข้อมูล เพื่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ข้อมูล สารสนเทศ ซึ่ง Drake and Roe (1994, p. 204) กล่าวว่าอำนาจสารสนเทศช่วยในด้านการตัดสินใจ เกี่ยวกับภารกิจ (Mission) ของโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องตระหนัก ถึงประโยชน์ของสารสนเทศ

สอดคล้องกับพิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรรู้เมื่อรู้สึกว่าครูในโรงเรียนขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสารข้อมูล ไม่สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ผู้บริหารควรรู้ให้ครูเห็นความสำคัญในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล เพราะจะได้เป็นคนที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำข้อมูลข่าวสารไปพัฒนางานของตนได้ ในยุคปัจจุบันข่าวสารข้อมูลมีความสำคัญมาก เพราะถ้าผู้ใดสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลได้มาก จะทำให้เกิดประโยชน์โดยเฉพาะข้อมูลที่มีคุณค่าในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารต้องรอบรู้ข่าวสารข้อมูลเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลแก่ครูในโรงเรียน ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และสามารถนำข่าวสารข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง ถ้าผู้บริหารมีแต่อำนาจข่าวสารข้อมูลเก่า ล้าสมัย ไม่หามาเพิ่มเติม นานไปจะไม่มีใครรับฟังส่งผลให้ผู้บริหารมีอำนาจข่าวสารลดลง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจการมีข่าวสาร เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรอบรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรายละเอียด ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มีคุณค่า ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการข้อมูลข่าวสารนั้น อำนาจประเภทนี้จึงมีอิทธิพลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นผลทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

7. อำนาจพึ่งพา (Connection power) Hersey and Blanchard (1993, p. 235) เสนอแนวคิดอำนาจการพึ่งพา เป็นอำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีเส้นสายเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในองค์กรหรือบุคคลนอกองค์กร ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจประเภทนี้สามารถทำให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามเพราะต้องการได้รับความพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่เกิดจากอำนาจประเภทนี้ ทั้งนี้ Raven and Kruglanski (1975, p. 219) กล่าวว่าอำนาจการพึ่งพาหรืออำนาจความสัมพันธ์เกิดจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มิใช่เสียงหรือมีบทบาทในองค์กรมาก หรือบางครั้งเรียกว่าอำนาจแฝง จะจูงใจให้คนอื่นนิยมปฏิบัติตามและพิกุล ดีพิจารณ์ (2548, หน้า 35) กล่าวว่า ผู้บริหารควรรู้ใช้อำนาจพึ่งพาเมื่อครูเริ่มเคลื่อนจากระดับวุฒิภาวะต่ำไปยังวุฒิภาวะปานกลาง โดยผู้บริหารใช้การออกคำสั่ง และให้ความช่วยเหลือหรือพูดจาชักชวนจนเห็นดี เพื่อให้ครูยินยอมปฏิบัติตาม และรายงานผลความก้าวหน้าเป็นระยะตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ อำนาจพึ่งพานี้จะทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและสามารถช่วยเหลือไกล่เกลี่ยครูที่ประสบปัญหาในโรงเรียนได้ โดยหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือต้องการได้รับสิ่งตอบแทนจากอำนาจนี้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า อำนาจการพึ่งพาเป็นอำนาจมาจากบุคคลอื่น หรือผู้บริหารที่มีอิทธิพล มีชื่อเสียง มีความสามารถ และเป็นผู้ที่กว้างขวาง มีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจมีอิทธิพลผู้บริหารระดับสูง บุคคลสำคัญทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

## การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพที่ดีที่สุด และเหมาะสมแก่นักเรียนเท่าที่จะพึงกระทำได้ด้วยการปรับทีมงานในสถานศึกษาให้เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง มีสมรรถภาพ มีจิตใจพร้อมที่จะบุกเบิกสร้างสรรค์สู่งานและแก้ปัญหา โดยให้แต่ละคนรับบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีชีวิต มีจุดหมาย มีความสำเร็จที่ดีเพื่อการหล่อเลี้ยงให้มีกำลังใจ เกิดขวัญในการปฏิบัติงานส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเองนั้น ก็จะต้องสร้างคุณงามความดี มีความจริงใจต่อครู ผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำที่ดี ทุ่มชีวิตให้กับงาน พาทีมงานให้ปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีและดีที่สุดของแต่ละบทบาท นิเชต สุทรพิทักษ์ (2539, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ และนอกจากนี้พนอม แก้วกำเนิด (2529, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามทุ่มความสนใจของผู้ร่วมงานให้มากที่สุด ด้วยการถือหลักการทำงานกับคนว่าต้องได้คนจึงได้งาน ผู้บริหารจะต้องอยู่กับคน อยู่กับงาน หากขาดคน งานก็หลุดไปซึ่งทำหน้าที่เหล่านั้นจะหลอมรวมเป็นภาพความสำเร็จของส่วนรวม คือ สถานศึกษานั้นเอง

นวล กัลยาณธรรม (2530, หน้า 70) กล่าวไว้ว่า มโนภาพของผู้บริหารความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาและความสำเร็จของครูนักเรียนนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารจะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ มีความสุขกับหมู่คณะ และอาชีพของตนเอง ตลอดจนคอยจัดการดูแลให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย และประหยัด ทั้งกำลังคน กำลังทรัพย์ โดยยังได้ผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ พนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาจัดการตรวจสอบและบริหารให้กิจการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และมีผลงานสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษากับครูอาจารย์เท่านั้น ที่ถือว่ามีความรู้เฉพาะในทางวิชาชีพโดยตรงคือให้การศึกษา การทำงานในสถานศึกษาต่างกับการทำงานในองค์กรอื่น ตรงที่ว่าครูอาจารย์เป็นบุคคลหลักมีเสรีภาพในการทำงาน ห่างจากการควบคุมโดยใกล้ชิดของผู้บริหารและผู้บริหารระดับรองที่ลดหลั่นกันลงมา เพื่อควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเหมือนในองค์กรอื่น ๆ กรมสามัญศึกษา (2538, หน้า 58) ได้มีการบังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมประชาธิปไตย ควรถือว่าตนเองเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ มีบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำ มีกระบวนการบริหารที่มุ่งหมายก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่อรุณ รักธรรม

(2523, หน้า 58) ได้มีการวางแผนนโยบายของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำตาม สื่อสาร และควบคุมไปกับการตัดสินใจ เพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ คือ การให้บริการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หน้าที่และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในระบบการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารคือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับสถานศึกษาว่า ภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) ที่มีอยู่อย่างจำกัด สถานศึกษาควรดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังเช่น Campbell, Edwin and Nystrand (1972, pp. 225-227) กล่าวว่า ผู้บริหารกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4 ประการ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดรูปแบบงานโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารอาจทำเองทั้งหมด โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารอาจมองหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจให้ผู้อื่นทำบ้าง ไม่ว่าผู้บริหารจะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำผู้บริหารจะต้องจัดรูปแบบงานเพื่อให้ภารกิจที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สื่อความหมาย เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอนมีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

ส่วนหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2524, หน้า 18-23) มี 3 ประการ คือ 1) จัดบริการภายในสถานศึกษาให้ทำงานถูกต้องตามระเบียบ 2) ทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและไม่ละเลยหน้าที่ 3) ทำให้มีขวัญดีในการบริหารด้วยการทำให้ผู้ร่วมงานเป็นสุข มีความพอใจในการทำงาน โดยอาศัยเทคนิคของผู้บริหารในการทำงาน ด้วยเหตุนี้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่ามี 3 บทบาท คือ บทบาทของผู้บังคับบัญชาเป็นบทบาทที่ต้องพิจารณาว่าสมควรจะทำอะไรเพื่อให้เกิดผล กล่าวคือ ทำให้หน่วยงานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว เรียบร้อยและมีความก้าวหน้า ทำให้คนเป็นสุข บทบาทที่สอง คือ บทบาทของผู้นำ กล่าวคือ การเป็นผู้บังคับบัญชาเป็นบทบาทตามวิถีทางราชการ แต่การจะเป็นผู้นำได้นั้น ครูผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ต้องพร้อมที่จะยกย่องให้ผู้นำ แต่ถ้าทำตัวไม่ถูกต้องตามบทบาทของผู้นำแล้ว คนก็ย่อมไม่ให้การยกย่องนั่นคือ ผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเป็นผู้ชี้ทิศทางที่จะเดิน ขณะที่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการวางโครงการร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีแก่สถานศึกษา สิ่งนี้เป็นเรื่องชี้ทิศทางที่ทำให้สถานศึกษาก้าวหน้า ผู้นำต้องดูแลคน กำลังเงิน และกำลังอัตรา หากอัตราเร็วสูงเกินกว่าที่คน



จะทำได้ ก็ไม่มีผู้ตามและเมื่อผู้นำขาดผู้ตามเมื่อไร ก็ไม่ได้เป็นผู้นำ บทบาทที่สามของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เป็นผู้แทนของหน่วยงาน เป็นบทบาทที่จะต้องแสดงให้เห็นปรากฏอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) จะต้องมีความรอบรู้กว้างขวางพอสมควร 2) เป็นคนมีความประพฤติดี 3) มีน้ำใจเมตตาปราณีพร้อมที่จะร่วมมือกับคนอื่น

ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากครูในทุกวิถีทางเพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้สูงสุดเท่าที่กระทำได้และนับว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่จะต้องหาทางดำเนินการให้ลุล่วงไปด้วยการใช้อำนาจหรือความสามารถที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยทั่วไปแล้วสถานศึกษาที่มีสภาพคล้ายกับองค์กรที่มีเหตุผลและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ใช้แนวทางต่าง ๆ ขององค์กรในการที่จะทำให้จุดประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผล (Sergiovanni & Starratt, 1988, p. 104) นอกจากนี้ Kanter (1997 อ้างถึงใน สุวารี วงษ์กัญ, 2549) ได้ให้แนวคิดว่าผู้บริหารผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กรต้องใช้อำนาจ เพราะอำนาจมีความสำคัญสำหรับชีวิตองค์กร และบทบาทในการบริหาร ส่วน Chung and Megginson (1981, pp. 353-354) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายใจในการใช้อำนาจเขาจะรู้สึกและยอมรับว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดเรื่องของคน เขาจะรู้สึกมีความหมายมาก เขาจะใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารเหล่านี้อำนาจเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง และเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะไม่รู้สึกว่าเป็นเรื่องผิดในการที่ใช้อำนาจ

2. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะเข้าใจในเรื่องรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจ เขาจะรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งและข้อจำกัดของแหล่งที่มาในเรื่องของรูปแบบต่าง ๆ ของอำนาจและรู้จักสถานการณ์ได้มาซึ่งอำนาจและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารจะยอมรับว่าความนิยมในเรื่องความเชี่ยวชาญจำเป็นต้องใช้อำนาจในตำแหน่งเสียก่อน

3. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีเหตุผลในเรื่องการใช้อำนาจในตำแหน่งตามกฎหมาย เขาจะยอมรับในความสำคัญของความคิด เขาจะคิดไตร่ตรองทั้งในเรื่องภายในและภายนอกองค์กรของเขาจะไม่ค่อยใช้อำนาจบังคับ บางครั้งอาจจะใช้อย่างมีสติ ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเอง และเป็นคนตรงไปตรงมา ซึ่งคนอื่น ๆ จะเต็มใจยอมรับฟังเขา

4. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะมีความรู้สึกเกลียดไว้ในเรื่องการพึ่งพาผู้อื่น ผู้บริหารที่มีอำนาจจะพยายามไม่พึ่งพาคนอื่น แต่จะพยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มาพึ่งพาตนเอง

5. ผู้บริหารที่มีอำนาจจะสร้างบทบาทผู้คนที่สำคัญขึ้นมา ผู้บริหารจะเป็นสมาชิกที่มีจุดยืนที่ดีในองค์กร และสร้างบรรทัดฐาน ค่านิยม และอุดมการณ์ จะรวมพลังจากภายในและภายนอกองค์กร แต่จะไม่ยอมให้พลังอำนาจภายในมีน้อยกว่าพลังอำนาจภายนอก

ดังนั้น ผู้บริหารกับการใช้อำนาจเป็นสิ่งคู่กันในการบริหารงาน หากผู้บริหารคนใดไม่ใช้อำนาจในการบริหาร ก็จะเป็นการยากที่จะทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหาร การศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการ บริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

### ความหมายของการบริหารโรงเรียน

คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่งคือ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ส่วนมาก หมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่าน ได้ระบุ ดังนี้

Peter (1954 อ้างถึงใน ภาวिका ธาราศรีสุทธี, 2542, หน้า 2) คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Simon (1976 อ้างถึงใน ภาวिका ธาราศรีสุทธี, 2542, หน้า 2) กล่าวว่าคือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหาร ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหาร ตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon, 1976, p. 137)

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกัน กำหนด โดยใช้

กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2543, หน้า 1)

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 22)

ส่วนคำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (ภาวดี ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 6)

สรุปได้ว่า การบริหาร โรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกัน โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ รวมถึงการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

#### **ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา**

การบริหารสถานศึกษานับเป็นภารกิจของผู้บริหาร การให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะจัดการ บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม และปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม กับความสำคัญนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการศึกษารู้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ ขอบข่าย ความสำคัญของการบริหารงาน โรงเรียน ตลอดจนศึกษาปัญหาวิธีการแก้ปัญหา เพื่อสามารถ ดำเนินการบริหารงานในโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการบริหารงานสถานศึกษา มี วัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษารับรู้เป้าหมายหลักการของการจัดการศึกษา คือ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดไว้มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ อันจะ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตามหลักการบริหารการศึกษานั้น ได้แบ่งการบริหาร โรงเรียนไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป อาจแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อนักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตร โดยตรง ได้แก่ งานวิชาการ

2. งานสนับสนุน เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดศึกษา รู้จักวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย หลักการของการจัดการศึกษา และนักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี (2553) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพัทยา จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพัทยา จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน จำแนกขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรพต อินทร์พิมพ์ (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร และอำนาจพึ่งพา

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรชัย เรือง (2554) ได้ศึกษาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมายด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยา ชาวลาว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รัชชก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจพึงพา ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านอำนาจพึ่งพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัฐนุ พันจัน (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจบังคับด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สิรินาด ชูคำ (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจเชี่ยวชาญและด้านอำนาจการบังคับ การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรวรรณ บัวมี (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มอำนวยการในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มอำนวยการในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจพึ่งพา และอำนาจจากการอ้างอิง อยู่ใน

ระดับมากที่สุด แต่เมื่อจำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณศรี แปลงไชยสง (2556) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประกายเดือน ท้าวกัลยา (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 47

อวสาน บรรจงปฐ (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจพึ่งพา ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจข่าวสาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการบังคับ และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครูที่พบความแตกต่างเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านอำนาจข่าวสารซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จะรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจข่าวสารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

สุพิชชา มากะเต (2558) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Sullivan (1981) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า 1) อาจารย์ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมากที่สุด 2) อาจารย์ใหญ่มักจะไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้อำนาจตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของโรงเรียน 3) อาจารย์ใหญ่ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง มีความเป็นอิสระในระดับสูง มักจะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) อาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้และได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชามักจะคิดว่าตนเป็นผู้มีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น แต่ก็ควรจำกัดการมีส่วนร่วมไว้สำหรับเรื่องที่สำคัญบางประการ

Copes (1983) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงประเภทอำนาจของครูใหญ่กับระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า ครูกับครูใหญ่มีความเห็นที่แตกต่างกันในการยอมรับประเภทอำนาจของครูใหญ่ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่เห็นได้ชัดว่า อำนาจความเชี่ยวชาญกับอำนาจตามกฎหมาย ทำให้ระบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในโรงเรียนประถมแถบชานเมือง อำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ระบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Kshensky (1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดีจะช่วยทำให้ผู้อำนวยการ โรงเรียนเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ การใช้อำนาจที่ดียังจะสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียนอีกด้วย เขาจึงทำการวิจัยโดยเลือกศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางของนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 34 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง แบบประเมินพฤติกรรมของผู้ผู้อำนวยการ โรงเรียน ในเรื่องการใช้พฤติกรรมบังคับ การใช้อำนาจหน้าที่และการใช้อิทธิพลอื่น ๆ แบบสำรวจความต้องการพื้นฐานของโรงเรียนในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ภาวะผู้นำ บรรยากาศในโรงเรียน การสื่อสารระหว่างครู การสื่อสารกับผู้อำนวยการ โรงเรียน และการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้ผู้อำนวยการ โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ทั้งอำนาจ



หน้าที่และอิทธิพลในการบริหาร โรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

Burnette (1993) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในไคโรไลนาเหนือ พบว่า การใช้อำนาจของครูใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ โดยทั่วไป ครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกัน โดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของการบังคับ ระดับของโรงเรียน ระดับของประสบการณ์ หรือการรวบรวมกันของสิ่งเหล่านี้ ส่วนระดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน ระดับประสบการณ์หรือการรวมกันของสิ่งเหล่านี้

Sutherland (1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้ใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู

McElreth (1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรในคณะวิชาต่าง ๆ พบว่า ทัศนคติที่ดีและภารกิจต่อสถาบันมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้าน ยกเว้นในเรื่องรายได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้ฐานอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน และผู้บริหารต้องเลือกใช้อำนาจต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เกิดการยอมรับนับถือ และเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 106 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้ว จึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวน 80 คน ดังตาราง

ตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ขนาด โรงเรียน	โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
เล็ก	โรงเรียนบ้านระเวิง	2	4	6	1	2	3
	โรงเรียนบ้านเนินตอง	0	8	8	0	6	6
กลาง	โรงเรียนบ้านเขาคันทรัง	3	12	15	2	9	11
	โรงเรียนบ้านสุรศักดิ์	5	15	20	3	12	15
	โรงเรียนบ้านเขาหิน	7	19	26	6	16	22
	โรงเรียนบ้านหุบบอน	5	12	17	3	10	13
	โรงเรียนบ้านพันเสด็จนอก	5	9	14	3	7	10
	รวม	27	79	106	18	62	80

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน  
กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบบสอบถาม  
ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา จำนวน 1 ข้อ ลักษณะ

แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย  
อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการพึ่งพา ลักษณะของ  
แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Best  
and Kahn (1993, p. 247) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของการใช้อำนาจของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในกลุ่มศรีราชา 2 โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คะแนนการใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ปรึกษาประธานและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ
2. ศึกษาเอกสาร หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

แนวคิดของ French and Raven (1968, pp. 259-270) แนวคิดของ Raven and Kruglanski (1975, pp. 177-219) และแนวคิดของ Hersay and Blanchard (1993, p. 235) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และนำมาพิจารณาปรับเปลี่ยนเป็นกระทงคำถามที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. สร้างแบบสอบถาม เป็นกระทงคำถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้กรรมการผู้ควบคุมการทำงานนิพนธ์ ตรวจสอบสำนวนภาษา และความสมบูรณ์ของเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว เสนอให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 5.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู       | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา            |
| 5.2 ดร.สมุท ชำนาญ            | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา            |
| 5.3 ผศ.ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร<br>การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of objective congruence หรือ Index of concordance: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถามมารวมกันเพื่อหาความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21-.64 แสดงว่าแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อแล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1974, pp. 202-204) ผลจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่า ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้ว เสนอประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 2 ได้แก่ โรงเรียนบ้านระเวียง โรงเรียนบ้านเขาคันทรง โรงเรียนบ้านหุบบอน โรงเรียนบ้านเนินตอง โรงเรียนบ้านพันเสด็จนอก โรงเรียนบ้านสุรศักดิ์ และโรงเรียนบ้านเขาหิน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การจัดกระทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์

3.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ส่งรหัส ให้คะแนนตามนำหน้คะแนนแต่ละข้อและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

การให้คะแนนแบบทดสอบและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้โดยแบ่งออก ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Best & Kahn, 1993, p. 247) การแปลความหมายของคะแนนเป็นการวิเคราะห์ เพื่อทราบการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 ว่ามีการใช้อำนาจในการบริหารงานอยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ในการศึกษาาระดับการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรีเขต 3 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าวิกฤต (t-test)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	การทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้  
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	9	11.25
ขนาดกลาง	71	88.75
รวม	80	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 88.75 และอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

รายการ	n = 80		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.61	.58	มาก	2
2. อำนาจการบังคับ	3.75	.79	มาก	1
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.60	.63	มาก	3
4. อำนาจอ้างอิง	3.59	.55	มาก	4
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.53	.52	มาก	7
6. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล	3.57	.47	มาก	5
7. อำนาจพึ่งพา	3.55	.60	มาก	6
รวม	3.60	.41	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจบังคับ ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ด้านการใช้อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ด้านการใช้อำนาจพึ่งพา ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย และด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของบริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวม และรายชื่อ

ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 80		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. การยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี มีผลงานดีเด่นให้ หน่วยงานรับทราบทั่วกัน	3.93	.98	มาก	1
2. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมกับ ทุกคนในหน่วยงาน	3.83	.99	มาก	2
3. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.64	1.05	มาก	3
4. มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครู	3.43	1.12	ปานกลาง	7
5. มอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถและเป็น ธรรม	3.60	1.00	มาก	5
6. ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองและ สะดวกสบายในการทำงาน	3.53	1.01	มาก	6
7. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างทั่วถึง	3.33	1.08	ปานกลาง	8
8. มีความไว้วางใจ เชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้ ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบ	3.63	.99	มาก	4
รวม	3.62	1.03	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและ  
รายชื่อก็คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เมื่อ  
พิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี มีผลงาน  
ดีเด่นให้หน่วยงานรับทราบทั่วกัน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมกับทุกคน  
ในหน่วยงาน สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ  
และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจบังคับโดยรวม และรายชื่อ

ด้านอำนาจบังคับ	n = 80		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของ ทางราชการและโทษฝ่าฝืน	4.01	.88	มาก	2
2. มีการกำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความผิด แต่ละลักษณะ	4.09	3.51	มาก	1
3. มีการลงโทษครูที่ทำผิดตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยไม่ เลือกที่รักมักที่ชัง	3.49	1.20	ปานกลาง	5
4. มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อ หน้าที่	3.78	1.07	มาก	3
5. ดูแลติดตาม ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม หน้าที่อย่างเคร่งครัด	3.71	1.09	มาก	4
6. สั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตาม กำหนดเวลา	3.40	.99	ปานกลาง	6
รวม	3.75	1.46	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจบังคับ โดยรวมและรายข้อมี  
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
มีการกำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ  
ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือ  
ละเลยต่อหน้าที่ ตามลำดับ และส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย คือ สั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้  
ทันตามกำหนดเวลา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมายโดยรวม และรายชื่อ

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 80		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ได้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.60	1.07	มาก	3
2. กระจายอำนาจการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเหมาะสม	3.69	.94	มาก	2
3. ใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย	3.94	3.34	มาก	1
4. มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	3.30	.96	ปานกลาง	7
5. พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบและเกณฑ์ที่วางไว้	3.55	1.10	มาก	5
6. มีการมอบหมายงานให้ครูตามระเบียบข้อบังคับ	3.58	.98	มาก	4
7. มีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	3.53	1.11	มาก	6
รวม	3.60	1.357	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกระจายอำนาจการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเหมาะสม ได้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวม และรายข้อ

ด้านอำนาจอ้างอิง	n= 80		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. เน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการอย่างเคร่งครัด	3.84	.92	มาก	1
2. มีการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมยึดกฎหมายเป็นมาตรฐานมากกว่าทำตามความพึงพอใจ	3.60	1.09	มาก	5
3. มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.73	1.01	มาก	2
4. มีความยุติธรรมและความเสมอภาค	3.49	.99	ปานกลาง	9
5. มีการให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู	3.51	1.10	มาก	7
6. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	3.53	1.07	มาก	6
7. มีการทักทายเป็นกันเองกับครู	3.68	1.08	มาก	3
8. มีการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่	3.45	1.10	ปานกลาง	10
9. มีบุคลิกที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ	3.61	1.11	มาก	4
10. มีการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	3.50	1.09	ปานกลาง	8
รวม	3.59	1.06	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่ามีการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ เน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการทักทายเป็นกันเองกับครู ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยรวม และรายชื่อ

	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	n = 80		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	3.90	1.06	มาก	1
2.	คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง	3.61	.96	มาก	2
3.	มีความสามารถและทักษะในการบริหารงาน วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.55	.87	มาก	3
4.	นำแผนงานไปปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.35	1.03	ปานกลาง	5
5.	มีการแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	1.06	ปานกลาง	4
6.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.26	1.08	ปานกลาง	6
	รวม	3.53	1.01	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและ  
รายช้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและ  
ภายนอกหน่วยงาน คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง มีความสามารถและ  
ทักษะในการบริหารงาน วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ย  
น้อยที่สุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวม และรายข้อ

	ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล	n = 80		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	SD		
1.	นิเทศงานและชี้แจงงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.85	.10	มาก	1
2.	มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.59	.90	มาก	3
3.	มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	.99	ปานกลาง	9
4.	มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล	3.59	1.02	มาก	4
5.	มีการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และประโยชน์แก่ครู	3.51	.98	มาก	6
6.	มีการการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ	3.50	1.07	ปานกลาง	8
7.	มีความสามารถในการสื่อสาร	3.50	1.04	ปานกลาง	7
8.	มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.63	1.05	มาก	2
9.	มีทักษะในการชี้แจง แนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้ครูเข้าใจ	3.56	1.05	มาก	5
	รวม	3.57	1.02	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร โดยรวมและรายข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นิเทศงานและชี้แจงงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร  
โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 ด้านอำนาจการพึงพาโดยรวม และรายข้อ

ด้านอำนาจพึงพา	n = 80		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล	3.45	.96	ปานกลาง	4
2. มีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม	3.70	1.01	มาก	1
3. มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน	3.43	1.09	ปานกลาง	5
4. มีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่น	3.64	1.09	มาก	2
5. มีความสามารถในการรับการสนับสนุนจากชุมชน	3.51	1.03	มาก	3
รวม	3.55	1.03	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายข้อ  
มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
มีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถในการขอรับการสนับสนุน  
จากหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการรับการสนับสนุนจากชุมชน ตามลำดับ และส่วนที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน



ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก				ขนาดกลาง			
	n =17		ระดับ	อันดับ	n = 63		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. อำนาจการให้รางวัล	3.60	.66	มาก	2	3.62	.56	มาก	3
2. อำนาจการบังคับ	3.96	1.27	มาก	1	3.69	.60	มาก	1
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.48	.51	ปานกลาง	6	3.63	.66	มาก	2
4. อำนาจอ้างอิง	3.59	.52	มาก	3	3.59	.56	มาก	5
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.48	.56	ปานกลาง	7	3.54	.51	มาก	6
6. อำนาจการมีข่าวสาร	3.52	.44	มาก	5	3.59	.48	มาก	4
ข้อมูล								
7. อำนาจพึ่งพา	3.58	.51	มาก	4	3.54	.62	มาก	7
รวม	3.60	.47	มาก		3.60	.40	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า โดยรวม การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียนลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจอ้างอิง ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียนลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้าน

	การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	p
		n = 17		n = 63			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	อำนาจการให้รางวัล	3.60	.66	3.62	.56	-.12	.90
2.	อำนาจการบังคับ	3.96	1.27	3.69	.60	1.27	.21
3.	อำนาจตามกฎหมาย	3.48	.51	3.63	.66	-.86	.39
4.	อำนาจอ้างอิง	3.59	.52	3.59	.56	-.03	.97
5.	อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.48	.57	3.54	.51	-.42	.68
6.	อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล	3.52	.44	3.59	.48	-.50	.62
7.	อำนาจพึ่งพา	3.58	.51	3.54	.62	.24	.81
	รวม	3.60	.47	3.60	.40	.12	.99

จากตารางที่ 18 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความเห็นของคุณครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 80 คน ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) อำนาจการให้รางวัล 2) อำนาจการบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจความเชี่ยวชาญ 6) อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล 7) อำนาจพึ่งพา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 51 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .26-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บได้ร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t-test)

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใน 7 ด้าน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจการบังคับ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อำนาจพึ่งพา และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ โดยพิจารณาตามรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายช้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี มีผลงานดีเด่นให้หน่วยงานรับทราบทั่วกัน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมกับทุกคนในหน่วยงาน สนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายช้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดระเบียบการลงโทษ ที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของทาง ราชการและโทษฝ่าฝืน มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่ ตามลำดับ และ ส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย คือ สั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายช้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกระจายอำนาจการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และ เหมาะสม ได้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วย ตนเอง ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายช้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการทักทายนปราศรัย เป็นกันเองกับครู ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน คอยให้คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง มีความสามารถและทักษะในการบริหารงาน วางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นิเทศงานและชี้แจงงานให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีความสามารถใน

การกำกับติดตามและประเมินผล ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านอำนาจพึงพา โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการรับการสนับสนุนจากชุมชน ตามลำดับ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

2. การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรที่จะนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมาย สมมติฐานและคำถามสำหรับศึกษาวิจัยดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกสอบ ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความชำนาญ ความรู้ และทักษะของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่อง นับถือ ศรัทธา น่าเลื่อมใส และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ โดยผู้บริหารมักจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยินยอมและปฏิบัติตาม นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จะต้องมีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษิภณ ชินวงศ์ (2550, หน้า 58) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริมาส ศิริตรานนท์ (2558, หน้า 38) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ การยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี มีผลงานดีเด่นให้หน่วยงานรับทราบทั่วกัน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมกับทุกคนในหน่วยงาน และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเพราะการใช้อำนาจการให้รางวัลเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคนที่จะใช้การให้รางวัลในการบริหาร โดยการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ซึ่งการให้รางวัลอาจเป็นการชมเชย การพิจารณาความดีความชอบ การให้กำลังใจ ตลอดจนการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การใช้ อำนาจ การให้รางวัลเป็นฐานอำนาจจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็ม ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารสามารถให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เมื่องานประสบความสำเร็จ เพราะผู้ได้บังคับบัญชาต่างเชื่อว่าการปฏิบัติตามจะนำไปสู่การได้รางวัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ บริมาส สิริตรานนท์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจิ (2553) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักการศึกษาพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจบังคับ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ มีการกำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความคิดแต่ละลักษณะ แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทราบระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและโทษฝ่าฝืน และมีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่อง หรือละเลยต่อหน้าที่ ทั้งนี้อาจเพราะการใช้อำนาจการบังคับเป็นอำนาจโดยตำแหน่งหน้าที่ของ ผู้บริหารที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่ผู้บริหารมีอยู่ การใช้อำนาจจะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณใช้อำนาจมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษเขาได้จริงหรือ โดยตรง การใช้อำนาจการบังคับมีผลทางลบต่อความรู้สึกรักของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ก็ยังจำเป็นต้องคง อยู่เพื่อควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่ง ปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการใช้อำนาจด้านอื่น ๆ มาใช้จูงใจครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความรู้ มีความเป็นมืออาชีพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sullivan (1981) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้รูปแบบการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และ ระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วรวรรณ บัวมี (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มถ้าเสื่ออุทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกระจายอำนาจ การสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเหมาะสม และได้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเพราะการใช้ อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของผู้บริหาร ยิ่งผู้บริหารมีตำแหน่งสูงมากเท่าใด ก็ย่อมมีอำนาจตามกฎหมายสูงขึ้นเท่านั้น แต่ทั้งนี้การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหารจะต้อง เป็นไปด้วยความถูกต้องชอบธรรม การใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นการใช้บทบาทของผู้บริหารผ่าน การออกคำสั่งโดยตรง หรือผ่านบุคคลอื่นตามขั้นตอน ของสายการบังคับบัญชา การมอบงานให้ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Copes (1983) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ของครูถึงประเภทอำนาจของครูใหญ่กับระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า ครูกับครูใหญ่มี ความเห็นที่แตกต่างกันในการยอมรับประเภทอำนาจของครูใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการทักทายเป็นกันเองกับครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ผ่านการอบรมผู้บริหารก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นผู้มีความบุคลิกภาพ น่าเชื่อถือ นายกอง ศรีธรรมาก่อน เมื่อได้รับการพัฒนามากขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตาและ เป็นที่พึ่งของครูได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kshensky (1990) เชื่อว่า การใช้อำนาจในทางที่ดี จะช่วยทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนใช้ทั้งอำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ที่เป็นผู้นำอย่างชาญฉลาด และเหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดตามอันดับแรก คือ ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง และมีความสามารถและทักษะในการบริหารงาน วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเกิดจากความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญประกอบกับการมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burnette (1993) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในไคโรไลนาเหนือ พบว่า การใช้อำนาจของครูใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ โดยทั่วไป ครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกัน โดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของการบังคับ ระดับของโรงเรียน ระดับของประสบการณ์ หรือการรวบรวมกันของสิ่งเหล่านี้ ส่วนระดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน ระดับประสบการณ์หรือการรวมกันของสิ่งเหล่านี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เกิดแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 1 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดตามอันดับแรก คือ นิเทศงานและชี้แจงงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจึงทำให้การบริหารงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีความชัดเจนในข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutherland (1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครู พบว่าครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง และเห็นว่าอำนาจที่ผู้ใช้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในระดับสูง อำนาจการบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายเดือน ท้าวกัลยา (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญ



กำลังใจในการทำงานของครูใน โรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการใช้อำนาจพึ่งพา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก  
คือ มีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถในการขอรับการ  
สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และมีความสามารถในการรับการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งนี้  
เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีการฝึกอบรมบ่อยครั้งซึ่งจะทำให้  
ผู้บริหารเหล่านี้เป็นที่ยอมรับและสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ยากลำบากได้  
ประกอบกับมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ McElreth  
(1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติด้านขวัญกำลังใจของบุคลากรในคณะวิชาต่าง ๆ พบว่า  
ทัศนคติที่ดีและการกิจต่อสถาบันมีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุกด้านยกเว้นในเรื่องรายได้ และ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวะสัน บรรจงปรุง (2557) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และโดยรวม  
และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญชัย  
ฉลาดคิด (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า อยู่ใน  
ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญอำนาจอ้างอิง และ  
อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลางการใช้อำนาจ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรีราชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา  
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวารี วงษ์  
คำภู (2549) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สระแก้ว เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการใช้พลัง  
อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และยัง  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา ดิยะเพ็ญ (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน  
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ตามลำดับดังนี้

1. อำนาจความเชี่ยวชาญ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือ โครงการใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและคอยวางแผนในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า และสร้างโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนมากที่สุด

2. อำนาจพึ่งพา ได้แก่ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน การบริหารงานโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยชุมชน ผู้ปกครอง และวัด ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นการร่วมมือกันระหว่างชุมชน โรงเรียน และวัด เพื่อให้โรงเรียนเกิดความเข้มแข็ง และเกิดการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

3. อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล ได้แก่ มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีการจัดการฝึกอบรม เพื่อที่จะทำให้ผู้บริหารพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนในการบริหารงานได้อย่างเต็มความสามารถ และเต็มตามศักยภาพ

4. อำนาจอ้างอิง ได้แก่ มีการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเกรงใจ และให้เกียรติกับผู้บริหาร

5. อำนาจตามกฎหมาย ได้แก่ มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารควรที่จะออกคำสั่งในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร มากกว่าการเรียกคุณครูไปสั่งงานโดยไม่มีในคำสั่ง

6. อำนาจการให้รางวัล ได้แก่ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบในด้านนี้ให้เหมาะสมเพื่อความเป็นธรรมแก่บุคลากรครูตามความเหมาะสม และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณครู

7. อำนาจการบังคับ ได้แก่ สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา ในการบริหารงานของผู้บริหารควรที่จะสั่งงานให้ตรงกับสายงานและมีการแจกจ่ายงานให้เหมาะสมกับบุคคล ไม่ใช่สั่งงานกองไว้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่ทันตามกำหนดเวลาและอาจทำให้งานเสียหายได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของ คณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา ชาวลา. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมสามัญศึกษา. (2538). การจัดระบบสารสนเทศของ โรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). สถิติทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://www.bopp-obec.info>
- ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์. (2524). หลักการบริหารการศึกษา ในเอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2524. กรุงเทพฯ: เซชฐสตูดิโอ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- จันทร์ลอย เครือเข้า. (2543). ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- นวล กัลยาณธรรม. (2530). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับขวัญการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. (2539). เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหาร ในโรงเรียนมัศึกษารุ่นที่ 13. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- บรรพต อินทร์พิมพ์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริมาศ ศิริตรานนท์. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด, มนตรี อนันตรักษ์, และนภา ศรีไพโรจน์. (2553). เทคนิคการบริหาร โรงเรียนบนฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: เป็น ภาษาและศิลปะ.
- ประกายเดือน ท้าวกล้า. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนอม แก้วกำเนิด. (2529). การส่งเสริมวินัยและคุณธรรมของข้าราชการครู. ใน เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาข้าราชการครูระดับสูง รุ่นที่ 10 พ.ศ. 2529. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหาร โรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนก เกิดแก้ว. (2555). ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชну พันจัน. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รสสุคนธ์ พหลเทพ. (2546). *พลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษาในความเป็นผู้นำ เป้าหมายและพลังอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวรรณ บัวมี. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเสื่ออุทุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ถาวรมังมี. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มทับทวนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 430511 หลักการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินาด ชุก้า. (2555). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา มากะเต. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรชัย เรืองเรือง. (2554). *การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวารีย์ วงษ์คำถู. (2549). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุท ข่านาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี เอส.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัญญาชัย ฉลาดคิด. (2549). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2559). *รายงานการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2559*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.
- เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี. (2553). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2554). *คู่มือปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียน*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- อมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวสาน บรรจงปรุ. (2557). *การใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุชา ดิยะเพ็ญ. (2555). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณศรี แปลงไธสง. (2556). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Burnette, N. P. (1993). Descriptive study of the power bases used by North Carolina principals. *Dissertation Abstracts International*, 53(1), 2173-A.
- Campbell, R. F., Edwin, M., & Nystrand, R. O. (1972). *Introduction to educational administration*. New York: Allyn and Bacon.
- Coser, L. A. (1976). *The function of social conflict*. New York: The Free Press.
- Coper, L. P. (1983). The relationship between the teacher's perception of the base of power used by selected secondary principals and management their schools. *Dissertation Abstracts International*, 43 (1), 2173-A.
- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organizational behavior developing managerial skill*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1994). *Information services in school business management supporting instructional effectiveness*. Boston: Allyn & Bacon.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organization*. New York: Free Press.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (1968). *The bases of social power*. In Darwin, C. & Alvin, Z. (Eds.), *Group dynamics: Research and theory* (pp. 259-270). New York: Harper & Row.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resource* (6<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory research and practice* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure management circuits. *Harvard business review*, 3(4), 67-68.
- Kimbrough, R. B., & Nunnery, M. Y. (1983). *Educational administration* (2<sup>nd</sup> ed.) New York: McMillan.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education*. New York: Harper and Row.
- Kshensky, M. (1990). Principal power and school effectiveness: A study of urban public middle schools. *Dissertation Abstracts International*, 51(6), 185-A.
- Lukes, S. (1980). *Power: Radical view*. London: The MacMillan press.
- Lussier, R. N. (2000). *Management fundamentals*. Ohio: South Western College.



- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber.
- McElreth, D. (1996). A studied view of faculty morale. *Journal of Marketing for Higher Education*, 7(1), 1-8.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Houghton Muffin.
- Nadler, D. A., Tushman, M. L., & Hatvany, N. G. (1982). *Managing organizations: Readings and cases*. Boston: Little Brown.
- Nord, W. R. (1978). Dream of humanization and realities of power. *Academy of Management Review*, 3(3), 675.
- Peter, D. F. (1954). *The practice of management*. New York: Harper & Row.
- Raven, B. H., & Krughanski, W. (1975). *Conflict and power in the structure of conflict*. New York: Academic press.
- Robbins, S. P. (1994). *Organization behavior controversies and application* (4<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Seidenberg, B., & Snadowsky, A. (1967). *Power and bargaining*. New York: The Free Press.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, B. L. (1976). *Administrative behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McMillan.
- Sutherland, F. (1995). Teacher's perceptions of power and authority. *Journal of Educational Administration*, 23(1), 72.
- Sullivan, R. (1981). Relationship of elementary school principal's perception of dominant bases of power and degree of independence to degree of participatory management. *Dissertation Abstracts International*, 42(1), 2961-2962-A.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Warren, C. A. (1977). *Sociology: Change and continuity*. Evanston, IL: The Dorsey Press.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: McMillan.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ...../.....

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวอุมพร นารินทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58970018 ได้รับความเห็นชอบ  
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์  
นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง  
ดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
ของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ ...../.....

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวอุมาพร นารินทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58970018 ได้รับความเห็นชอบ  
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหา  
คุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือใน  
การวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ ...../.....

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวอุมาพร นารินทร์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58970018 ได้รับความเห็นชอบ  
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

---

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
4. การตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะเสนอผลการวิจัยโดยส่วนรวม คำตอบของท่านจะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอุมาพร นารินทร์  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**

---

**ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน
  - 1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
  - 2. ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
  - 3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัด**  
**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**

**คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้าน โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |                 |  |
|-----------------|--|
| ระดับ 5 หมายถึง | การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมากที่สุด  |
| ระดับ 4 หมายถึง | การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับมาก        |
| ระดับ 3 หมายถึง | การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 หมายถึง | การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 หมายถึง | การใช้อำนาจของผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านอำนาจการให้รางวัล</b>						
1.	การยกย่องชมเชยเมื่อครูทำความดี มีผลงานดีเด่นให้ หน่วยงานรับทราบทั่วกัน					
2.	มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมกับ ทุกคนในหน่วยงาน					
3.	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน					
4.	มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครู					
5.	มอบหมายงานที่สำคัญให้ครูตามความสามารถและ เป็นธรรม					
6.	ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองและ สะดวกสบายในการทำงาน					
7.	มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึง					
8.	มีความไว้วางใจ เชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้ ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบ					
<b>2. ด้านอำนาจบังคับ</b>						
9.	แจ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบระเบียบและข้อบังคับของ ทางราชการและโทษฝ่าฝืน					
10.	มีการกำหนดระเบียบการลงโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละ ลักษณะ					
11.	มีการลงโทษครูที่ทำผิดตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยไม่เลือก ที่รักมักที่ชัง					
12.	มีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่					
13.	ดูแลติดตาม ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหน้าที่ อย่างเคร่งครัด					
14.	สั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย</b>						
15.	ได้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากกว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง					
16.	กระจายอำนาจการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และเหมาะสม					
17.	ใช้อำนาจในการบริหารตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย					
18.	มีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร					
19.	พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างตรงไปตรงมาตามระเบียบและเกณฑ์ที่วางไว้					
20.	มีการมอบหมายงานให้ครูตามระเบียบข้อบังคับ					
21.	มีการออกคำสั่งโดยตรงหรือสั่งผ่านผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม					
<b>4. ด้านอำนาจอ้างอิง</b>						
22.	เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
23.	มีการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมยึดกฎหมายเป็นมาตรฐานมากกว่าทำตามความพึงพอใจ					
26.	มีการให้เกียรติและเคารพในความคิดของครู					
27.	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ					
28.	มีการทักทายเป็นกันเองกับครู					
29.	มีการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลาและสถานที่					
30.	มีบุคลิกที่ดี เป็นที่น่าเคารพนับถือ					
31.	มีการอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่					
<b>5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ</b>						
32.	ได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
33.	คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					

ข้อ	ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34.	มีความสามารถและทักษะในการบริหารงาน วางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
35.	นำแผนงาน ไปปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
36.	มีการแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
	<b>6. ด้านอำนาจการมีข่าวสารข้อมูล</b>					
38.	นิเทศงานและชี้แจงงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
39.	มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
40.	มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
41.	มีความสามารถในการกำกับติดตามและประเมินผล					
42.	มีการให้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์และประโยชน์แก่ครู					
43.	มีการการใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ					
44.	มีความสามารถในการสื่อสาร					
45.	มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
46.	มีทักษะในการชี้แจง แนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้ครูเข้าใจ					
	<b>7. ด้านอำนาจพึ่งพา</b>					
47.	สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล					
48.	มีความสามารถในการเชิญชวนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม					
49.	มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน					
50.	มีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น					
51.	มีความสามารถในการรับการสนับสนุนจากชุมชน					

**ภาคผนวก ค**

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ  
ผู้บริหารงานโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )
1	.31	18	.24	35	.42
2	.29	19	.51	36	.52
3	.21	20	.47	37	.29
4	.36	21	.41	38	.43
5	.47	22	.40	39	.42
6	.26	23	.46	40	.47
7	.31	24	.31	41	.59
8	.35	25	.38	42	.21
9	.27	26	.45	43	.47
10	.23	27	.58	44	.26
11	.53	28	.41	45	.38
12	.49	29	.27	46	.38
13	.57	30	.48	47	.51
14	.40	31	.64	48	.46
15	.28	32	.33	49	.39
16	.21	33	.49	50	.25
17	.32	34	.42	51	.49

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .91

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอุมาพร นารินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 63 หมู่ 6 ตำบลหนองม่วง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว 27180
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านเขาคันทรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกคณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พ.ศ. 2555	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนคณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา