

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ดิลก คำคูเมือง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ดิลก คำคูเมือง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ เดือน พ.ศ.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการและแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียด ถี่ถ้วนและดูแลเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในครั้งนี้ ทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความพยายามจนบังเกิดผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนทุกวันนี้

ดิฉก คำคุณเมือง

55921191: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา/ การบริหารสถานศึกษา/
เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ดิลก คำคูเมือง: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี (A STUDY OF RELATIONSHIP
BETWEEN POWER FUNCTION-INS AND TASK AVOCATION OF MUNICIPAL SCHOOLS
PHANAT NIKHOM CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ธร สุนทรายุทธ,
Ph.D., สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, ปร.ด. 145 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 86 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ แบ่งออกเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.27-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34-0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จำนวนครूर้อยละ 91.9 และจำนวน
บุคลากรร้อยละ 8.1
2. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับ
ปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_5) และ
ด้านอำนาจให้รางวัล (X_1) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง
พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์
การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .82 + .33 (X_4) + .28 (X_5) + .20 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .38 (Z_4) + .32 (Z_5) + .25 (Z_1)$$

55921191: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: POWER FUNCTION-INS/ TASK AVOCATION OF MUNICIPAL SCHOOLS/ PHANAT NIKHOM CHONBURI

DILOK KHAMKHUMUANG: A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN POWER FUNCTION-INS AND TASK AVOCATION OF MUNICIPAL SCHOOLS PHANAT NIKHOM CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE: DHORN SUNTRAYUTH, Ph.D., SUWICHAI KOSAIYAWAT, Ph.D. p. 145. 2018.

The purposes of this research were to study the relationship between Power exercise and take avocation of Municipal Schools in Phanat Nikhom, Chonburi. The research sample were 86 teachers, selected by Stratified Random Sampling technique. Research instrument was a five rating scale questionnaire on Power exercise and Task Avocation of Municipal Schools, The discriminant was power of the Questionnaire between .27-.84 and confident were .92 and reliability of .96. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product correlation efficiency and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The analysis data of the answers were 91.9 percent from teachers and 8.1 percent from administrators.
2. The relationship between power exercise and task avocation of municipal schools Phanat Nikhom Chonburi. Were found at high level.
3. The correlation between power function-ins and task avocation of municipal schools in Phanat Nikhom, Chonburi were at the moderate to nearly high level, which statistically significant at .05 level.
4. The power exercise of administrators on the expert power (X_4), the legitimate power (X_3) and the reward power (X_1) were cooperatively predict task avocation of municipal schools at 63.40 percent and the predictive by score and standard score equations of task avocation of municipal schools were as follows.

$$\hat{Y} = .82 + .33 (X_4) + .28 (X_3) + .20 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .38 (Z_4) + .32 (Z_3) + .25 (Z_1)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป	10
การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.....	13
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในองค์กร	16
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การสร้างเครื่องมือ	77
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
การนำเสนอผลการวิจัย.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
สรุปผลการวิจัย.....	101
อภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	124
ภาคผนวก ก.....	125
ภาคผนวก ข.....	129
ภาคผนวก ค.....	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย	145

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามโรงเรียน ปีการศึกษา 2560.....	76
2	แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	83
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้าน	83
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจ การให้รางวัลโดยรวมและรายข้อ.....	84
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการบังคับโดยรวมและรายข้อ	85
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ	86
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ.....	87
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้อ.....	88
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน	89
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงาน วิชาการ โดยรวมและรายข้อ	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงาน งบประมาณ โดยรวมและรายข้อ.....	91
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหาร งานบุคคล โดยรวมและรายข้อ	93
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหาร งานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ.....	94
14	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	96
15	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา	97
16	การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร	97
17	ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	98
18	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คลออยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ พยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	98
19	การคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากตัวแปรที่ใช้พยากรณ์การบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	99
20	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	140
21	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและ ความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.....	143
23	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	144

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564 มุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยยึดหลักการพัฒนา “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบ ต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4) ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่น ได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ดังที่กำหนดไว้ใน “มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 21) เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ให้แก่คนในท้องถิ่นของตน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้มีนโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จึงมีการกำหนดให้มีการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ซึ่งเป็น การบริหารงานที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารจัดการศึกษาที่หลากหลายตามศักยภาพของโรงเรียน โดยโรงเรียนมีอิสระในการดำเนินงานเพื่อความคล่องตัว บริหาร โดยคณะกรรมการโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จมากที่สุด (อานวย ทองโปร้ง, 2555, หน้า 97) ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียน เป็นฐานนั้น โรงเรียนจะมีอำนาจในการตัดสินใจและต้องรับผิดชอบ โรงเรียนโดยตรง ในด้านการวางแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนา

บุคลากร การจัดการด้านการเงินและงบประมาณ ดังนั้นจะต้องมีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยระบบการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 78) ดังที่ อำนาจ ทองโปร่ง (2555, หน้า 103) กล่าวไว้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในที่สุด ซึ่งต่อมาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

ในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีแรงหรืออิทธิพลผลักดันจากบุคคล โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน แรงนั้นอาจจะแฝงอยู่ในตัวผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ซึ่งแรงนั้นเรียกว่า อำนาจ โดยอำนาจนั้นมาจากตัวผู้บริหารเอง หรือมาจากผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่มอบให้ (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 109) การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจเพื่อควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตามดังที่ ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 120) ได้กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ในโรงเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแหล่งที่มาของอำนาจนั้นตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French & Raven, 1968, p. 259) คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจจากการอ้างอิง การใช้อำนาจแต่ละประเภทนั้น ผู้บริหารต้องระมัดระวัง เพราะการใช้อำนาจนั้นอาจส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกริยาได้ใน 3 ลักษณะ คือ การยอมรับ การให้ความร่วมมือ และการต่อต้าน (ปิณิดา พุ่มแย้ม, 2549, หน้า 50)

ในปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง โดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบพิเศษและรูปแบบทั่วไป (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 139) การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงานและสนับสนุนหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ตลอดทั้งดำเนินการในกิจกรรม

ที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ ส่วนเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง ทั้งนี้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นของตน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด ในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) เพื่อให้มีความคล่องตัวในการตัดสินใจ อย่างมีอิสระทางการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นอำนาจของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 การจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญมี 3 ส่วน คือ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553, หน้า 267) ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา (การดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 260) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพราะการจูงใจบุคคล มีความสำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้จากการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา ฝ่ายบริหารมีทีมงานที่เข้มแข็ง บุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจและมีความรู้ความสามารถทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากผู้บริหารมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับที่กล่าวมานี้ ก็ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาได้เช่นกัน (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับอมรเทพ คำเพชร และจันทร์ชลิ มาพุทธ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านจิตวิสัย และลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

การใช้อำนาจจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา เพราะอำนาจที่ยอมรับสามารถเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของครูและนักเรียน ซึ่งอำนาจดังกล่าว ได้แก่ อำนาจที่เป็นทางการที่มีอยู่ในสถานศึกษาและอยู่กับตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้บริหาร ครู และนักเรียน เข้ามาเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้วจะต้องยอมรับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนลักษณะการยอมรับกฎระเบียบดังกล่าว Bamard (1938, pp. 167-170 ใน ทร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112) เรียกว่า “เขตของการไม่แตกต่าง” ของระบบราชการ เขาอธิบายว่า ผู้บริหารหรือบุคลากรอื่น ๆ ยอมรับคำสั่งโดยไม่สงสัย การที่บุคคลจะต้องยอมรับทำตามอำนาจดังกล่าว พบว่าเป็นจุดอ่อนที่ส่งผลต่อคุณภาพของงาน คืองานไม่ดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับ Blau and Scott (1962, p. 144 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มตามความสามารถได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรหาวิธีการให้อำนาจอื่น ๆ เข้ามาใช้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพโดยมีผลงานที่มีคุณภาพและผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจ (ทร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 112) จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานของครูหรือผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บริหารถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษา และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้อำนาจกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

คำถามของการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

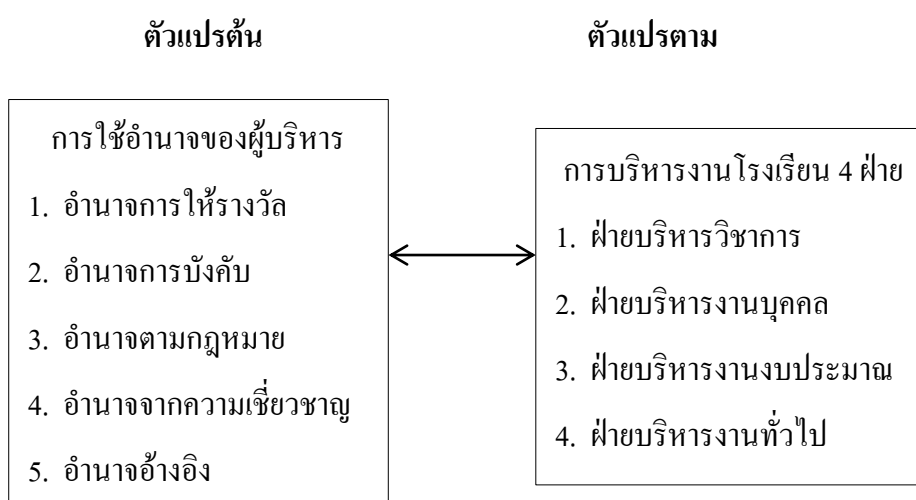
1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กัน
4. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้านสามารถพยากรณ์การบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแหล่งที่มาของอำนาจ ตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French & Reven, 1968, p. 259) ซึ่งประกอบด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward power) 2) อำนาจการบังคับ (Coercive power) 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) 5) อำนาจอ้างอิง (Referent power)

การบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบระดับการใช้อำนาจและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบระดับการใช้อำนาจและการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
3. ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแหล่งที่มาของอำนาจ ตามแนวคิดของเฟรนช์ และราเวน (French & Reven, 1968, p. 259) ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1.1 อำนาจการให้รางวัล
 - 1.1.2 อำนาจการบังคับ

- 1.1.3 อำนาจตามกฎหมาย
- 1.1.4 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ
- 1.1.5 อำนาจอ้างอิง
- 1.2 การบริหารงานโรงเรียน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ฝ่ายบริหารวิชาการ
 - 1.2.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล
 - 1.2.3 ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ
 - 1.2.4 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 86 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานโรงเรียน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ได้โดยปราศจากการต่อต้าน
 - 1.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้สิ่งตอบแทนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยอมรับหรือปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้บริหาร เช่น การมอบเกียรติบัตร ของขวัญ การจัดงานเลี้ยงขอบคุณ การส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมอบหมายงานที่ดี และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง ความสามารถเชิงลบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำกับติดตามเร่งรัดให้ครูปฏิบัติงาน ควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบ และข้อบังคับ

1.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้บริหารมีความชอบธรรมในการออกคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมาย

1.4 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เกิดจากความรู้และความสามารถในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยสามารถเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 อำนาจอ้างอิง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เกิดการจากปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับอำนาจของผู้บริหาร

2. การบริหารงาน โรงเรียน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายของสถานศึกษา โดยมีการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

4. โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีกิตติวรรณนุสรณ์ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดกลางทুমมาวาส โรงเรียนเทศบาล 3 วัดเกาะแก้วนครสวรรค์ และโรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปถัมภ์ ปัญญาธร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป
2. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
3. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ
4. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
5. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป

รูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 31) ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดรวมกับเทศบาล และในขณะที่เมืองพัทยามีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาจึงเท่าเทียมกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีพื้นที่ครอบคลุมเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละจังหวัด โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กตลอดทั้งดำเนินการในกิจกรรมที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ ในส่วนของ

เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กนั้นมีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เพื่อทำกิจการส่วนจังหวัดอันเป็นกิจการที่แยกเป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากกิจการอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัดคงที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, หน้า 124-125)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะไม่เท่ากันอยู่ในระหว่างจำนวน 24-48 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในเขตจังหวัดนั้น ๆ

2. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุน ประสาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ควบคุม ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เป็นต้น

เทศบาล

เทศบาลมีฐานะเป็นทบวงการเมืองและเป็นนิติบุคคล ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเทศบาลมี 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, หน้า 136)

โครงสร้างของเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี

1. สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลแต่ละประเภทจะไม่เท่ากัน

อยู่ระหว่าง 12-24 คน ขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล คือ เทศบาลตำบล มีสมาชิก จำนวน 12 คน เทศบาลเมือง มีสมาชิก จำนวน 18 คน และเทศบาลนคร มีสมาชิก จำนวน 24 คน

2. นายกเทศมนตรี กฎหมายว่าด้วยเทศบาลกำหนดให้มีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารของเทศบาล

อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสาธารณสุข การสาธารณูปการ การโยธาสาธารณะ การศึกษา การสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์ การทะเบียนราษฎร และการบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในมาตรา 40 ว่าสภาตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ติดต่อกันสามปี หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบล ที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, หน้า 145)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่หากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ กลุ่มครอบครัว และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ที่เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้วางแนวทางที่สำคัญ (เมตต์ เมตต์การุณฉัตรจิต, 2553, หน้า 8-10) ดังนี้

1. ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของสังคมและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ เช่น จะต้องทั่วถึงประชาชน มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตลอดจนบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น
3. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. การกระจายอำนาจให้สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาจะต้องกระจายอำนาจการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) ทั้งนี้ เพราะการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ก็ตามล้วนแต่เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีความคล่องตัวในการตัดสินใจอย่างมีอิสระทางการจัดการศึกษา จึงควรเป็นอำนาจของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
5. การจัดโครงสร้างองค์กรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เตรียมรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาจะต้องจัดโครงสร้างภายในองค์กรตามความจำเป็นและความเหมาะสม เช่น ระบบบริหารจัดการอย่างครบถ้วน จำนวนบุคลากร โดยการจัดตั้ง ฝ่าย ส่วน กอง หรือสำนักการศึกษา ตลอดจนส่วนราชการภายในที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. วิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดการศึกษาได้ 2 วิธี คือ

6.1 การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง

6.2 ถ่ายโอนการศึกษาจากสถานศึกษาที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

7. สวัสดิการและความก้าวหน้าของพนักงาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีสิทธิสวัสดิการ และความก้าวหน้า เท่าเทียมกับข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และในบางรายการจะดีกว่าข้าราชการครู ที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

7.1 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับความก้าวหน้าตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ ที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ สามารถขอประเมินเพื่อมีและเลื่อนวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดและได้รับเงินวิทยฐานะจนกว่าจะเกษียณอายุ โดยไม่มีข้อจำกัด โดยมิได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขกับขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือขนาดของการศึกษา หรือ ระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับโอน

7.2 พนักงาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถโอน ย้าย ไปสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล เป็นต้น

7.3 บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง สามารถโอนย้ายเปลี่ยนสายงานที่ตน มีคุณสมบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะสามารถสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน ไปสู่ ผู้อำนวยการกองสำนักการศึกษาได้แล้ว ยังสามารถเปลี่ยนสายงาน ไปสู่ตำแหน่งรองและปลัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการกองอื่น ๆ ได้ หากมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

บทบาทผู้มีส่วนจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษาท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งหากพิจารณา ในสาระแล้ว จะมีผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนอยู่ 3 ส่วน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้ (เมตต์ เมตต์การุณย์จิต, 2553, หน้า 267)

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรคณะบุคคลที่กำกับดูแล กำหนดนโยบาย ตลอดจนสนับสนุนการเรียนการสอน เพราะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์จากอาชีพ ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ยินดีจะเสียสละเพื่อการศึกษาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนในเชิงองค์รวม (Holistic) หรือมองอย่างครบวงจร เพราะจะทำให้เห็นสภาพของการบริหารในลักษณะของการเชื่อมโยง

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นฝ่ายการเมืองแล้ว ยังมีฝ่ายข้าราชการประจำ โดยนับตั้งแต่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงมาถึงพนักงานต่าง ๆ ล้วนแต่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาท้องถิ่น สำหรับนายก ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลสำคัญในขององค์กร ที่จะวางนโยบาย จัดสรรงบประมาณ ขับเคลื่อนการศึกษา หากเป็นผู้มีความเข้าใจและศรัทธาในปรัชญาของการศึกษาแล้ว ก็เชื่อว่าจะมีพลังใจทุกวิถีทางให้ท้องถิ่นของตนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเห็นเด่นชัด แม้ว่าจะมิได้จัดการศึกษา เช่น มีการจัดตั้งโรงเรียนเป็นของตนเองก็ตาม แต่ก็ได้สนับสนุนส่งเสริม จัดสรรงบประมาณ ให้สถานศึกษาในพื้นที่ เช่น การกีฬา งานวันเด็ก การอยู่ค่ายพักแรม การซื้ออุปกรณ์การศึกษา ดังนั้น หากทั้งสองฝ่ายจะหันหน้ามาจับมือกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มนุษย์สัมพันธ์ และมีความเป็นมืออาชีพแล้ว จะส่งผลให้มีการประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน และนำไปสู่ความสำเร็จของชุมชนในที่สุด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลเมืองพนัสนิคม

เทศบาลเมืองพนัสนิคม ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาล เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2480 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล โดยได้จัดตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลพนัสนิคม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 2.76 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,725 ไร่ มีประชากร 10,659 คน บ้าน 4,594 หลังคาเรือน (สำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม, 2560, หน้า 18)

ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

1. สมาชิกสภาเทศบาลเมืองพนัสนิคม จำนวน 18 คน
2. คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย
 - 2.1 นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน
 - 2.2 รองนายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน
 - 2.3 ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน

2.4 เลขานายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม มีจำนวน 4 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีกิตติวรรณนุสรณ์
2. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดกลางทুমมาวาส
3. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดเกาะแก้วนครสวรรค์
4. โรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปลัมภ์ปัญญาธร

นโยบายด้านการศึกษา

สำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม (2559, หน้า 12) นโยบายด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม ประกอบด้วย

1. จัดให้มีการศึกษาแก่นักเรียนได้เรียนฟรี ตามนโยบายรัฐบาล
2. จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดสื่อการเรียนที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน นมสำหรับเด็ก คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตในสถานศึกษาให้ครบทุกจุด
3. เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูอาจารย์ ทุกสถานศึกษา ให้มีความรู้และวิทยฐานะในการสอน ให้เด็กนักเรียนมีความรู้เป็นเลิศทางวิชาการ

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในองค์การ

ความหมายของอำนาจ

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 272) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นตามความต้องการของบุคคล ดังนั้น การเป็นผู้มีอำนาจ คือผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในด้านการกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะไม่ทำ

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในตนเอง นำสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ใช้กฎระเบียบหรืออำนาจที่กำหนดไว้ในการบริหาร

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552, หน้า 124) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของคนหรือกลุ่มในการมีอิทธิพลเหนือคนหรือกลุ่มคนให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1371) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่

วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 225) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งมีลักษณะของการพึ่งพากัน โดยฝ่ายหนึ่งมีอิทธิพลเหนือกว่าการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 60) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล หรือสิ่งที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบรองรับ เป็นความสามารถ ที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้าน อำนาจของบุคคลเป็นพลังที่สามารถ ใช้ได้ทั้งกับบุคคลทั้งในและนอกองค์กร

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 10) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ ที่จะเกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนอื่น คนทั่วไปจะพูดถึงอำนาจทั้งในทางดีและไม่ดี ผู้มีอำนาจ ใช้อำนาจเพื่อตนเองหรือพรรคพวก

สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของ ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยปราศจากการต่อต้าน

ความสำคัญของอำนาจ

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) กล่าวไว้ว่า อำนาจหน้าที่ในโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญ ระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งขึ้นอยู่กับความยินยอมที่จะปฏิบัติตาม คำสั่ง และการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องมีการพิจารณาเสียก่อน เพราะโรงเรียน มีคนอยู่หลายประเภท เช่น ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา ย่อมไม่เหมือนองค์กรอื่น ดังนั้น การใช้อำนาจ ในโรงเรียนจึงมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรอื่น

ปิ่นดา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 47) กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำที่ดี เพราะอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้นำในการเอาชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานให้เกิดการยอมรับนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ

วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 223) กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงาน ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนแสวงหาและใช้อำนาจในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนาจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ และ โครงสร้างอำนาจจะเป็นเครื่องมือ ที่ทำให้คนปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 61) กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่ง ในองค์กรทุก ๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรบริหารราชการ หรือองค์กรธุรกิจจะขาดเสียซึ่งอำนาจ หน้าที่ในการบริหารมิได้ ในการปฏิบัติงานหรือในการบริหารใด ๆ ถ้าขาดอำนาจหน้าที่แล้วก็จะทำให้ การทำงานนั้นเกิดความสับสนล่าช้า และขาดความมีประสิทธิภาพ

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า อำนาจเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการเป็น ผู้นำ การใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือที่โน้มน้าว ชักจูงให้บุคคลอื่นยอม ตามด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า อำนาจเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้อำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งที่มอบหมาย ทั้งนี้ การใช้อำนาจในโรงเรียนจะมีลักษณะต่างจากองค์กรอื่น เนื่องจากโรงเรียนมีผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ย่อมไม่เหมือนองค์กรอื่น ๆ

แหล่งที่มาของอำนาจ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

เฟรนช์ และราเวน (French & Raven 1968, pp. 259-270 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 63-65) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับอำนาจจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะทำให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้น สิ่งตอบแทนดังกล่าวเป็นรางวัล ผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้ที่มิอำนาจนั้น การให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น อำนาจในลักษณะดังกล่าวจึงเรียกว่าเป็นอำนาจให้คุณ

อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้นำให้แก่ผู้ตามที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กรหรือการปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นำ มิฉะนั้นดังต่อไปนี้

- 1.1 การยอมรับปฏิบัติตามนั้นสามารถตรวจสอบได้
- 1.2 คำสั่งของผู้นำสามารถนำมาสู่การปฏิบัติตามได้
- 1.3 รางวัลที่ผู้นำจัดสรรให้ต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้ตาม
- 1.4 ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้รางวัลอย่างแท้จริง
- 1.5 คำสั่งหรือคำร้องขอของผู้ตามเป็นไปตามความชอบธรรม

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า แหล่งอำนาจที่เกิดจากรางวัลขึ้นอยู่กับบุคคลมีความสามารถและมีทรัพยากรที่จะให้รางวัลแก่คนอื่น เป้าหมายหรือความหมายของอำนาจอยู่ที่ค่าของรางวัลอย่างเช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การให้ผลย้อนกลับ การมอบหมายงานให้ทำ การมอบความรับผิดชอบ การให้เครื่องมือใหม่ ๆ การยอมรับหรือให้เกียรติ เป็นต้น อำนาจการให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังของผู้ตาม ผู้ตามจะเป็นคนกำหนดและตีค่าของรางวัลนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 67) กล่าวว่าไว้ว่า รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ว่าจะหากปฏิบัติตามบรรลุเป้าหมายบังเกิดผลดี จะมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล อำนาจการให้รางวัลมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้น หากผู้ใช้อำนาจแบบนี้ไม่สามารถปฏิบัติตามที่เคยสัญญาไว้ หรือไม่อาจให้สิ่งตอบแทนได้ เมื่อนั้นจะเกิดการเสื่อมความเชื่อถือที่มีต่อตัวผู้นำลงและอำนาจการให้รางวัลจะลดความหมายได้ด้วย ผู้นำสามารถ

ใช้อำนาจให้คุณได้หลายวิธี เช่น การให้ขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การให้โบนัส หรือสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจแก่บุคคลที่สมควรได้รับ รวมทั้งสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมอบหมายงานที่ดีแก่ผู้ตาม การกำหนดตารางเวลาทำงานที่ดี การจัดกิจกรรมการยกย่องในผลงานความสำเร็จ เช่น มอบเกียรติบัตรยกย่อง หนังสือแสดงความยินดี การให้รางวัลที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น มีสภาพในสำนักงานที่สูงขึ้นย่อมมีสิทธิพิเศษในการจอดรถเฉพาะตัว เป็นต้น

ปีนดา พุ่มเข็ม (2549, หน้า 48) กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่จะให้สิ่งใดสิ่งที่มีค่าใด ๆ หรือสิ่งที่ดี ๆ ที่มีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การจ่ายโบนัส การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยทั่วไปถ้าผู้นำมีอำนาจในการให้ประโยชน์มาก ก็ถือว่าอำนาจชนิดนี้มาก ในทางตรงข้าม ถ้าผู้นำไม่มีความสามารถในการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นขวัญและกำลังใจในรูปของรางวัลแล้วก็จะทำให้ขาดอำนาจนี้ไป ดังนั้น ลักษณะของอำนาจการให้รางวัลนี้ ถ้าผู้นำทางการศึกษามีความสามารถในการให้รางวัลมากเท่าไร และความสำคัญของรางวัลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้ผู้นำทางการศึกษามีอำนาจมากขึ้นเท่านั้น

สรุปได้ว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจของบุคคลที่สามารถให้รางวัลแก่ผู้ที่ยอมรับในอำนาจของตน เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ได้รับรู้ว่าหากปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ก็จะมีโอกาสได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

2. อำนาจจากการบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมายยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจ เรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษก็ได้ แหล่งอำนาจประเภทนี้มาจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้จำต้องยอมปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา เช่น การตำหนิ การลดค่าจ้าง การลดตำแหน่ง การตัดเงินเดือน การให้พ้นจากงาน เป็นต้น ผลของความกลัวนี้ทำให้ทุกคนต้องปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่เต็มใจก็ตาม อำนาจจากการบังคับจึงเป็นอำนาจที่มักก่อให้เกิดผลงานได้ในเวลาที่รวดเร็ว แต่มักจะเป็นผลงานที่ไม่ยั่งยืนและมักจะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 10-11) กล่าวว่า อำนาจบังคับจะอยู่บนพื้นฐานของความกลัวที่เกิดจากการบังคับ ข่มขู่ หรือทำโทษ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม อำนาจบังคับอาจเกิดจากการใช้กำลังอาวุธ หรือการใช้คำพูด ตัวอย่าง อำนาจบังคับที่เกิดในองค์กรต่าง ๆ อย่างเช่น การปลดออก การไล่ออก หรือการตัดเงินเดือน อำนาจประเภทนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้ถูกบังคับรับรู้ว่าเขาไม่กระทำตามที่ถูกลงโทษ

สมุทรา ชานาญ (2556, หน้า 68) กล่าวว่า อำนาจในการควบคุมการให้โทษ (Control over punishments) เป็นอำนาจที่เป็นทางการที่ใช้เพื่อการลงโทษ หรือการละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อำนาจจากการบังคับ (Coercive power) ซึ่งเป็นวิธีการ

ที่ตรงกันข้ามกับอำนาจการให้รางวัล (Reward power) บางครั้งจึงเรียกว่า อำนาจการให้รางวัลทางลบ (Negative reward) ทั้งนี้ในการบริหารองค์การภาครัฐ พบว่า ผู้นำในองค์การทางการทหาร และผู้นำทางการเมืองจะมีการใช้อำนาจจากการบังคับมากกว่าผู้นำขององค์การเอกชนหรือองค์การภาครัฐอื่นโดยทั่วไป

ปีนิตา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 48-49) กล่าวไว้ว่า อำนาจในการลงโทษ เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถในการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีความผิด หรือไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การแสดงอำนาจในการลงโทษมักจะกระทำเพื่อหยุดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ ซึ่งในการบริหารงานยุคใหม่มักนิยมใช้มาตรการเชิงสร้างสรรค์ จากลักษณะของอำนาจก่อนที่ผู้นำจะตัดสินใจใช้อำนาจดังกล่าว ไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตามต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เช่น การลดตำแหน่ง ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือไล่ออก เป็นต้น

สรุปได้ว่า อำนาจจากการบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมปฏิบัติตามที่ผู้มีอำนาจจากการบังคับมอบหมายให้เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ซึ่งเป็นอำนาจที่ก่อให้เกิดผลงานได้ในเวลารวดเร็ว แต่จะไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมปฏิบัติตาม เนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องปฏิบัติตาม ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจได้รับการรองรับอำนาจนั้นด้วยกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง อำนาจตามกฎหมาย มักจะติดมากับการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ จึงเรียกว่า อำนาจอย่างเป็นทางการ (Formal authority) แต่ในบางสถานการณ์และสภาพสังคมที่เอื้ออำนวย อำนาจตามกฎหมายเกิดจากการที่ผู้ตามยอมรับในอำนาจของผู้นำ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติสืบทอดกันมาจนเป็นจารีต ประเพณี ดังนั้น แม้ว่าจะไม่ปรากฏกฎหมาย ระเบียบที่บัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ก็ยอมรับได้ว่าเป็นอำนาจตามกฎหมาย ในลักษณะของกฎหมายจารีต จึงกล่าวได้ว่าอำนาจตามกฎหมายมีที่มาจาก 3 แหล่ง คือ

3.1 ค่านิยม วัฒนธรรม จารีตประเพณีที่องค์การให้การยอมรับและถือปฏิบัติ

3.2 โครงสร้างทางสังคม เช่น การยอมรับในระดับชั้นของการบังคับบัญชา การเคารพในระบบอาวุโส เป็นต้น

3.3 กฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยตรง

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ได้จากตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่ ผู้ครองตำแหน่งจะมีอำนาจที่เขามีตำแหน่ง เมื่อพ้นตำแหน่งอำนาจตามกฎหมายก็จะหมดไป อำนาจตามกฎหมายยังหมายรวมถึง อำนาจจากตำแหน่งทางสังคม เช่น พ่อแม่ ครู ผู้นำทางศาสนา พ่อแม่ว่ากล่าวตักเตือนลูกได้ ครูอบรมสั่งสอนศิษย์ได้ นักวิชาการ

มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เตือนผู้มีตำแหน่งทั้งหลายให้ระมัดการใช้อำนาจตามกฎหมายไว้ดังนี้ “ความพยายามที่จะควบคุมคนอื่นด้วยการสั่งการ โดยใช้อำนาจตามตำแหน่งอย่างเดียวจะไม่เกิดผลดี เหตุผลประการแรก คือ ผู้นำที่ใช้อำนาจตามกฎหมายต้องอาศัยความร่วมมือจากบางคนที่ผู้นำไม่มี ตำแหน่งเหนือคนเหล่านั้น ประการที่สอง คือ จะไม่มีบุคคลใดเลยที่อยู่ในองค์กรสมัยใหม่ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำอย่างหลับลับตา เพียงแต่เห็นว่าเขาเป็นผู้นำ

สมุทราจารย์ (2556, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เป็นผลมาจาก การได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นทางการ ซึ่งผลจากการที่บุคคลได้รับ ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่ระบุอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ อย่างชัดเจน โดยผู้ทรงตำแหน่งระดับสูงกว่าย่อมจะมีอำนาจซึ่งรวมถึงสิทธิอันชอบธรรมในการใช้อิทธิพลในกระบวนการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการออกคำสั่ง โดยขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ปีนิตา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจาก ตำแหน่งเฉพาะในโครงสร้างองค์กรและเป็นอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ซึ่งผู้นำทางการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาระดับหนึ่ง ใช้อำนาจนี้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ทั้งข้าราชการครู เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ๆ ซึ่งเป็นอำนาจสามารถสั่งการอย่างเป็นทางการ ถ้าหากไม่เชื่อฟังผู้อำนวยการสามารถใช้อำนาจตามกฎหมายเพื่อกดขี่หรือมีผลถึงการลงโทษด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งก็ย่อมได้

สรุปได้ว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจโดยชอบธรรมของบุคคลที่ได้มาจากการได้รับ ตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมายโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากการรองรับอำนาจนั้น ด้วยกฎหมาย

4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่ตนให้ความเชื่อถือว่าผู้นั้นทรงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะ สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้ อำนาจจากความเชี่ยวชาญจึงเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในสังคม ทั่วไป การได้รับการยอมรับในความเชี่ยวชาญของบุคคลเริ่มต้นจากการยอมรับในประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร ซึ่งเป็นเครื่องชี้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถเป็นสิ่งแรก และผู้นั้นจะได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมได้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมจึงเป็นอำนาจที่มีผลมาจากความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญผสานกับทักษะ ของผู้นำที่แสดงออกต่อบุคคลที่เป็นผู้ตาม ดังนั้นในการสร้างอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผู้นำสามารถ

สร้างได้โดยการสร้างการยอมรับของผู้ตาม เช่น การวางประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรที่ได้จากการศึกษา อบรม การวางโล่รางวัลที่เกิดจากความเชี่ยวชาญในจุดที่ทำให้บุคคลอื่นสังเกตเห็นได้อย่างเปิดเผย และต้องแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นรักษาความน่าเชื่อถือไว้อย่างมั่นคง แสดงออกถึงความมั่นใจทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะวิกฤตและหาความรู้ใหม่ ทั้งในสาขาวิชาชีพของตนและความรู้ทั่วไปที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นต้น

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 11-12) กล่าวไว้ว่า อำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคคลนั้น ๆ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญพิเศษสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือทางใดทางหนึ่ง โดยทั่วไปแหล่งอำนาจทุกแหล่งจะเกิดขึ้นได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานการยอมรับของผู้ตาม อำนาจความเชี่ยวชาญยิ่งต้องขึ้นอยู่กับที่การยอมรับของผู้ตามเป็นอย่างมาก ผู้ตามต้องยอมรับแหล่งอำนาจนั้นว่าเป็นแหล่งที่น่าให้ความเชื่อถือ ศรัทธา ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรต่าง ๆ จะใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญกันมาก โดยการมีทีมปรึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้มีอำนาจเชี่ยวชาญก็ต้องมีความซื่อสัตย์ ถ้าขาดความซื่อสัตย์ เขาก็จะหมดความเชื่อถือศรัทธา ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้น

สมุทรา ชานาญ (2556, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวบุคคล โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่ และมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีคนอื่นเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ จึงเปรียบเสมือนขุมทรัพย์ทางปัญญา ความรู้และความสามารถของทุกคนในองค์กร จนทำให้ผู้นำกลายเป็นที่พึ่งพาในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาพร้อมจะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจโดยปราศจากข้อสงสัย

ปีนิตา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เนื่องจากความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือเป็นอำนาจที่เกิดจากทักษะส่วนตัว ความรู้ด้านเทคนิคและประสบการณ์ในสาขาต่าง ๆ ที่ผู้นำทางการศึกษาปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ๆ จึงเกิดการดำเนินงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและเป็นที่ต้องการของสังคม ได้รับการยกย่องนับถือ กล่าวถึงความสามารถในสาขานั้น ๆ เป็นอย่างสูงจนกลายเป็นผู้มีอำนาจที่เมื่อใดแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ หรือคัดค้าน บุคคลอื่น ๆ จะรับฟัง ยิ่งความรู้มีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร และยังมีคนจำนวนน้อยเท่าไรที่มีความรู้ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปคนที่จะเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจเฉพาะตนของบุคคลที่เกิดจากความรู้ และประสบการณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

5. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมีเป็นที่ยกย่องได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้นเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมไปด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการที่ทำหน้าที่หน้าห้องของผู้บริหารระดับสูง จะได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มาติดต่อราชการ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในระดับเดียวกันที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการตามปกติ บุคคลที่ขาดอำนาจหน้าที่ ตามตำแหน่งมักถ่ายภาพคู่กับผู้บริหารระดับสูงหรือนักการเมืองระดับชาติ และนำไปติดตั้งไว้ในที่เปิดเผยในห้องรับแขก เป็นต้น นอกจากนี้ อำนาจจากการอ้างอิงจะเป็นผลมาจากฐานะทางสังคม เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงทำให้อำนาจสูงตามไปด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมมักเป็นที่เคารพ ยำเกรงจากบุคคลอื่น ตลอดจนบุคลิกภาพ ได้แก่ พฤติกรรมทางกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม อุปนิสัย ที่เป็นที่ต้องใจบุคคลอื่นก็เป็นแหล่งอำนาจจากการอ้างอิงได้ เนื่องจากทำให้ บุคคลอื่นอยากร่วมงานด้วยและเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อมั่นในที่สุด

อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจอ้างอิงได้จากรู้สึกหรือ ความต้องการที่บุคคลจะได้กล่าวอ้างแหล่งของอำนาจ ที่บุคคลคิดว่าถ้าหากกล่าวอ้างแหล่งอำนาจนั้น ๆ แล้วเขาจะพลอยมีอำนาจด้วย คนบางคนยอมรับรู้และเลียนแบบคนอื่นเพราะความสง่างามสนใจของเขา หรือเป็นเพราะเขามีทรัพยากรที่ตนต้องการ อำนาจอ้างอิงจะพบกันมากในการ โฆษณา เช่น การใช้นักกีฬาที่มีชื่อเสียงหรือดาราในการโฆษณาสินค้า หรือกรณีเกิดการขัดแย้งในองค์กร ถ้าหากผู้นำไม่มีอำนาจเหนือคู่อริ ผู้นำต้องอ้างอิงคนบางคนที่คู่อริให้ความเคารพ ศรัทธา ขึ้นมา กล่าวอ้างเพื่อให้ผู้นำมีอำนาจ

ปิ่นดา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 49) กล่าวว่าไว้ว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจซึ่งเห็นอบุคคลอื่น โดยอ้างอิงถึงบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลได้ หรือเป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารในการที่จะสร้างความเคารพยกย่องและความรักใคร่ เป็นผู้นำทางการศึกษาที่เป็นที่เคารพยกย่องจากความสัมพันธ์ ส่วนตัวที่ดีกับคนอื่น อำนาจอ้างอิงเป็นนามธรรมที่มีพื้นฐานมาจากการอยากเลียนแบบอยากทำตามให้เหมือน เพราะผู้ตามชอบบุคลิกภาพ ทักษะดีหรือความเป็นมาของคนนั้นในทางใดทางหนึ่ง แล้วแต่ว่าแบบอย่าง หรือความดึงดูดใจนั้นเกิดจากคุณสมบัติหรือลักษณะอะไรที่อยู่ในตัวผู้นำ ซึ่งผู้นำทางการศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่ดีมีพฤติกรรมเหมาะสมจะสามารถนำคนได้โดยง่ายอาจไม่ต้อง บังคับบัญชาเลย

สรุปได้ว่า อำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ทำให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือหรือยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจากการกล่าวอ้างแหล่งอำนาจแล้วทำให้เกิดอำนาจนั้นด้วย

ต่อมา Yukl (2006, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 66) ได้เสนอแหล่งที่มาของอำนาจเพิ่มขึ้นอีกแหล่งหนึ่ง ได้แก่ อำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Information power)

ประเภทของอำนาจ

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 110) ได้กล่าวถึง ประเภทของอำนาจ สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามอำนาจของผู้ใช้ Weber (1947, pp. 325-328 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 100-111) ได้แบ่งอำนาจของผู้บังคับบัญชาในองค์กร ได้ 3 แบบ คือ

1.1 อำนาจบารมี (Charismatic authority) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากคุณงามความดีของผู้บริหาร การมีบุคลิกภาพดีและน่าเชื่อถือของผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในองค์กร

1.2 อำนาจตามประเพณี (Traditional authority) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากการยอมรับตำแหน่งนั้น ๆ ตกทอดสืบต่อเนื่องกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ เช่น คนไทยยกย่องผู้บริหารเป็น “เจ้านายคน” ครั้งเมื่อบุคคลนั้นเข้าสู่ตำแหน่งก็ย่อมได้รับการยอมรับไปด้วย

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legal authority) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากระเบียบ กฎหมายที่กำหนดให้ผู้บริหารในตำแหน่งนั้น ๆ

2. แบ่งตามลักษณะอำนาจ Prabody (1962, pp. 463-482 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 111) ได้จำแนกอำนาจตามลักษณะออกเป็นอำนาจทางการ อำนาจปฏิบัติหน้าที่ และอำนาจไม่เป็นทางการ

2.1 อำนาจทางการ (Formal authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากองค์กร มีการยอมรับบทบาทหน้าที่ เช่น ผู้เป็นหัวหน้าก็จะได้รับการยอมรับจากองค์กรเป็นผู้มอบให้อำนาจนั้น

2.2 อำนาจปฏิบัติหน้าที่ (Functional authority) เป็นอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ เช่น มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนาจตัวบุคคลเป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีอำนาจเฉพาะในงานนั้น

2.3 อำนาจไม่เป็นทางการ (Informal authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากการยอมรับของกลุ่มสมาชิกใช้อำนาจนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเสมอไป

สรุปได้ว่า ประเภทของอำนาจ สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การแบ่งตามลักษณะของผู้ใช้อำนาจ สามารถแบ่งได้ 3 แบบ คือ อำนาจบารมี อำนาจตามประเพณี และอำนาจตามกฎหมาย 2) การแบ่งตามลักษณะอำนาจ สามารถแบ่งได้ 3 แบบ คือ อำนาจทางการ อำนาจปฏิบัติหน้าที่ และอำนาจไม่เป็นทางการ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธรร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 112-113) กล่าวว่า การใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่งการใช้อำนาจบังคับบัญชาของผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาตามทางการมากและใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยไม่เน้นการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สนองความคาดหวังของโรงเรียน และให้ความสำคัญโดยการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานก่อให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียน ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพสูง เรียกว่าเป็นผู้นำทางการ

2. ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาน้อย แต่ใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการมาก การบริหารไม่เน้นการสั่งการให้ครูทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนแต่ให้ความสำคัญกับการมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับครูและบุคลากรต่าง ๆ ร่วมกันทำงานเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถทางวิชาชีพสูงเหมาะกับการเป็นผู้บริหารโรงเรียน เรียกว่าเป็นผู้นำไม่เป็นทางการ

3. ผู้บริหารที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาทางการมาก และใช้อำนาจบังคับบัญชาไม่เป็นทางการน้อย เน้นการสั่งการให้ผู้ทำงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างเดียว ไม่ค่อยสร้างปฏิสัมพันธ์กับครู ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบ ใช้การสั่งการด้วยเอกสาร ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้รางวัล และลงโทษตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารประเภทนี้เป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพต่ำ เรียกว่าเป็นผู้นำแบบ “เจ้าหน้าที่สำนักงาน”

4. ผู้บริหารที่ใช้ทั้งอำนาจการบังคับบัญชาทางการและไม่ทางการทั้งสองอย่างน้อย จะแสดงให้เห็นว่ามีสมรรถนะต่ำมาก เรียกว่าเป็นผู้นำแบบ “ผู้ตาม”

สรุปได้ว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้นำแบบทางการ 2) ผู้นำแบบไม่ทางการ 3) ผู้นำแบบ “เจ้าหน้าที่สำนักงาน” และ 4) ผู้นำแบบ “ผู้ตาม”

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 80) กล่าวถึง หลักการใช้อำนาจของผู้นำในองค์กรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. อำนาจของผู้นำเป็นผลมาจากการที่ผู้นำสามารถสร้างให้เกิดขึ้นในตัวเอง โดยยึดองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ อย่างสมดุล คือ อำนาจทางกาย อำนาจทางจิต และอำนาจทางปัญญาของผู้นำด้วยการพัฒนาตนเองผ่านประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้นำ

2. การคงอำนาจของบุคคลขึ้นอยู่กับการสร้างอำนาจทางจิตและอำนาจทางปัญญาของแต่ละบุคคล

3. แหล่งอำนาจของบุคคลที่สำคัญที่สุดมาจากอำนาจทางปัญญา โดยอำนาจทางกายและจิต เป็นปัจจัยเสริมและทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงควรเป็นผู้แสวงหาความรู้ ความสามารถเพื่อสร้างอำนาจทางปัญญาอย่างไม่สิ้นสุด

4. ในแต่ละสถานการณ์ผู้นำไม่สามารถใช้แหล่งอำนาจจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียวเพื่อการนำในองค์กรได้ จำเป็นต้องใช้แหล่งอำนาจที่ผสมผสานกัน

5. การใช้อำนาจของผู้นำมีผลต่อพฤติกรรมของตนเองและสังคมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ผู้นำควรตระหนักว่าการใช้อำนาจในทางที่เป็นบวกต่อตนเองอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นหรือในทางตรงข้ามการพยายามใช้อำนาจเพื่อให้เกิดผลบวกต่อบุคคลอื่นอาจส่งผลกระทบต่อตนเอง

6. ผู้นำควรใช้วิธีการเพิ่มอำนาจ อาจเป็นการเพิ่มอำนาจโดยเริ่มต้นจากตนเองไปสู่การสร้างอำนาจให้แก่กลุ่มหรือทางสังคมเป็นระดับสูงสุด โดยผู้นำควรพัฒนาความรู้ และทักษะการฝึกปฏิบัติและมีความมั่นคงหรือมีสมาธิในสิ่งที่พึงปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเพิ่มอำนาจของบุคคลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการนำในที่สุด

7. ผู้นำควรตระหนักว่า อำนาจต้องมีการเคลื่อนไหวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรเป็นสิ่งที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

8. ผู้นำควรตระหนักว่า การปฏิบัติทุกอย่างของบุคคลไม่ว่าจะมีเป้าหมายเพื่อตนเองหรือส่วนรวม มักนำไปสู่การสร้างอำนาจในตนเป็นสิ่งที่สุดท้ายทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า หลักการใช้อำนาจของผู้นำในองค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) อำนาจที่ผู้นำสร้างเองด้วยการพัฒนาตนเองผ่านประสบการณ์และการเรียนรู้ 2) การคงอำนาจของผู้นำ 3) แหล่งอำนาจทางปัญญา 4) การใช้อำนาจแบบผสมผสาน 5) การใช้อำนาจให้เกิดผลบวกทั้งต่อผู้อื่นและตนเอง 6) การเพิ่มอำนาจโดยควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ 7) ผู้นำต้องตระหนักว่าอำนาจมีการเคลื่อนไหวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และ 8) ผู้นำต้องตระหนักว่าการปฏิบัติของบุคคลมักนำไปสู่การสร้างอำนาจในตน

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สัมมา รัตนีย์ (2556, หน้า 95) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543, หน้า 53) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าว เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน

กู๊ด (Good, 1973, p. 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจภายในโรงเรียน และการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 170) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมีการวางแผน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมและจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และคุณภาพตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (ม.ป.ป., หน้า 47) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการระดม การชำระไว้ การกระตุ้น การควบคุม และการทำให้เป็นเอกภาพ ในมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ภายในระบบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารโรงเรียนตอบสนองความต้องการดังกล่าวด้วยการพัฒนาแผนและนำนโยบายออกใช้ภายในระบบที่เป็นเอกภาพที่สัมพันธ์กับการกิจการบริหาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สัมมา รัตนวิทย์ (2556, หน้า 94) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในการสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคลากร ให้เกิดกระบวนการจัดการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องตระหนักว่าทุกกิจกรรม

ในการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามศักยภาพ และตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามเป้าหมายทางการศึกษาที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องบริหารงานสถานศึกษาด้วยการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ โดยการดูแลและควบคุม เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาได้พัฒนาตามแผนและนโยบาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

งานการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ซึ่งสอดคล้องกับ สัมมา รชนีรย์ (2556, หน้า 98) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการแบ่งงานในการบริหารออกเป็นด้าน ๆ และมีรายละเอียดมากขึ้นกับขนาดขององค์กร และความคล่องตัวในการบริหาร แต่ทั้งนี้ก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ถึงอย่างไรการบริหารสถานศึกษาต้องมียานหลัก ๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป

1. การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

จรูณี แก้วเอี่ยม (2557, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 142) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 3) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจ โดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรง ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 13) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร จัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือน เส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานบริหารวิชาการ ที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัตอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพ ของการศึกษา

สัมมา ธนินิษฐ์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมี การประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการ ของโรงเรียน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องให้ เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพ ตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมี ประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543, หน้า 60) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร งานทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมที่ เกี่ยวกับการจัด การศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 4) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจ เป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จใจที่สุด

จันทร์ณี สงวนนาม (2553, หน้า 142) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีสุทธี (2550, หน้า 3) กล่าวว่าไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญต่อผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธี และวิบูลย์ ไตวณะบุตร (2542, หน้า 182) กล่าวว่าไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ of สถานศึกษา จึงถือว่างานวิชาการท้าทายผู้บริหารการศึกษา เพราะผลผลิตของโรงเรียนจะมีคุณภาพเพียงใดงานวิชาการจะเป็นเครื่องบ่งชี้

ภารดี อนันต์นารี (2553, หน้า 309) กล่าวว่าไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 (สำนักนายกรัฐมนตรียุค 2545 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2553) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้อัตนจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกือหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็งานหลักที่สำคัญยิ่งของการบริหารการศึกษา เพราะเป็งานการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความรู้โดยไม่มีเจตนาที่จะโน้มน้าวชักจูงใจให้ต้องเชื่อ เนื้อหาของการสอนในสังคมประชาธิปไตยนั้น ผู้เรียนอาจจะโต้แย้งและไม่เห็นด้วยหากมีความเห็นเพียงพหรือดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเป็งานหนึ่งทีจัดอยู่ในขอบข่ายและภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนหลายงานด้วยกัน การดำเนินงานด้านวิชาการจึงต้องปฏิบัติในลักษณะของการบริหาร ดังนั้นจึงเรียกว่า การบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9) งานวิชาการถือเป็งานทีมีความสำคัญทีสุด เป็หัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทีมีความสำคัญอย่างยิ่งทีจะส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม เพื่อให้ได้นักเรียนตามเป้าหมายทีสถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการเรียนการสอนทีมีจุดมุ่งหมาย พัฒนางานวิชาการให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกือหนุนการพัฒนาการเรียนรู้อัตนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็สำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย/ ภารกิจการบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

- 1.7 ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
 - 2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
 - 2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
 - 3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน
 - 3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนการสอน โดยเน้นสถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
 - 3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา
 - 4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและ การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ดำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสาน ความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษาในการจัดการตั้งส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัด กระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 จัดระเบียบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และ เหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

9.1 จัดระบบ โครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนา ทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัด โดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการดับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

12.1 สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการ สนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการ ศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

สัมมา ธิราชย์ (2556, หน้า 100) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุม การดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่จัดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใด และรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และ ค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 154) กล่าวว่า iva การบริหารงานงบประมาณ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเงินในการกำหนดการจัดตั้งงบประมาณการเบิกจ่าย การดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา การรายงานผลรวมทั้งการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเงินการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผล การให้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 286) การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริหารมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ มีความสำคัญต่อสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการตรวจสอบติดตาม รายงานผล ประเมินผลที่เกิดจากผลประโยชน์ทรัพย์สินของสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการบริหาร

3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและ

มีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย/ ภารกิจการบริหารงานงบประมาณ มีดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย

1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนองบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ ได้แก่
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ได้แก่
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน ได้แก่
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี
6. การบริหารบัญชี ได้แก่
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ได้แก่
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเหนือสถานศึกษา ได้แก่ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ และพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ศึกษาข้อตกลงผลการปฏิบัติงานเป้าหมายให้บริหารสาธารณะทุกระดับ ได้แก่ เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Public service agreement :PSA) ข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service delivery agreement : SDA) ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่สถานศึกษาทำกับเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา

1.4 วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามข้อตกลงที่ทำกับเขตพื้นที่การศึกษา ด้านปริมาณคุณภาพ เวลา ตลอดจนถึงต้นทุน ซึ่งต้องคำนวณต้นทุนผลผลิตขององค์กร และผลผลิตงาน/ โครงการ

1.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.6 เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่การศึกษา และสาธารณะรับทราบ

2. การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการ ดังนี้

2.1 ทบทวนภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษา และศึกษารายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

2.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษา

2.3 กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Corporate objective) ของสถานศึกษา

2.4 กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2.5 กำหนดผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance indicators : KPIS) โดยจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ

2.6 กำหนดเป้าหมายระยะปานกลางของผลผลิตในเชิงปริมาณ คุณภาพ และผลลัพธ์ ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่จะทำร่องข้อยตกลงกับเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดทำรายละเอียดโครงสร้าง แผนงาน งาน/ โครงสร้าง และกิจกรรมหลัก

2.8 จัดให้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.9 เผยแพร่ประกาศต่อสาธารณชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงาน งาน/ โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมกับวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน/ โครงการ เมื่อเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการจัดตั้งงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการ

3.2 จัดทำกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (Medium term expenditure framework: MTEF) โดยวิเคราะห์นโยบายหน่วยเหนือที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมาของสถานศึกษาเพื่อปรับเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า พร้อมกับปรับแผนงาน งาน/ โครงการ และกิจกรรมหลักให้สอดคล้องกับประมาณรายได้ของสถานศึกษาทั้งจากเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ

3.3 จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องเชิงนโยบาย

3.4 จัดทำร่องข้อยตกลงบริการผลผลิต (ร่องข้อยตกลงผลการปฏิบัติงาน) ของสถานศึกษาที่จะต้องทำกับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ โดยมีเป้าหมายการบริหารที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

4. การจัดสรรงบประมาณ

4.1 การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 จัดทำข้อยตกลงบริการผลผลิตของสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ

4.1.2 ศึกษาข้อมูลการจัดสรรงบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งให้สถานศึกษาทราบในเรื่องนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการจัดสรรงบประมาณ

4.1.3 ตรวจสอบกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจากหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรที่เขตพื้นที่การศึกษาแจ้ง ตลอดจนตรวจสอบวงเงินนอกงบประมาณที่ได้จากแผนการระดมทรัพยากร

4.1.4 วิเคราะห์กิจกรรมตามภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการตามมาตรฐานโครงสร้างสายงาน และตามแผนงาน งาน/ โครงการของสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงาน งาน/ โครงการ ให้เป็นไปตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับ และวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร

4.1.5 ปรับปรุงกรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) ให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินที่ได้รับ

4.1.6 จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ซึ่งระบุแผนงาน งาน/ โครงการที่สอดคล้อง วงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณที่ได้ตามแผนระดมทรัพยากร

4.1.7 จัดทำข้อร่างตกลงผลผลิตของหน่วยงานภายในสถานศึกษา และกำหนดผู้รับผิดชอบ

4.1.8 นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และร่างข้อตกลงผลผลิตขอความเห็นชอบคณะกรรมการการสถานศึกษา

4.1.9 แจ้งจัดสรรวงเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายในสถานศึกษารับไปดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

4.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.2.1 จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส โดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณแล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสเป็นงบบุคลากร งบอุดหนุน งบลงทุน (แยกเป็นค่าครุภัณฑ์ และค่าก่อสร้าง) และงบดำเนินการ (ตามนโยบายพิเศษ)

4.2.2 เสนอแผนการใช้งบประมาณวงเงินรวมเพื่อขออนุมัติเงินประจำงวดเป็นรายไตรมาสผ่านเขตพื้นที่การศึกษาไปยังคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นที่ รวบรวมเสนอต่อสำนักงบประมาณ

4.2.3 เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี และอนุมัติใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ

4.3 การโอนเงินงบประมาณ มีแนวทางการปฏิบัติโดย การโอนเงิน ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

5. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

5.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1.1 จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

5.1.2 จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

5.1.3 จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยงสำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง

5.1.4 ประสานแผนและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ติดตามของสถานศึกษา โดยเฉพาะโครงการที่มีความเสี่ยงสูง

5.1.5 จัดทำข้อสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศพร้อมทั้งเสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้สถานศึกษาเร่งแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์

5.1.6 รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.7 สรุปข้อสารสนเทศที่ได้และจัดรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายไตรมาสต่อเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.2.1 กำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จ และตัวชี้วัด (Key performance indicators: KPIS) ของสถานศึกษา

5.2.2 จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิตที่กำหนดตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา

5.2.3 สร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผล ผลผลิตตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา

5.2.4 ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี

5.2.5 รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

6. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

6.1 การจัดการทรัพยากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1.1 ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน

6.1.2 วางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคลและหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

6.1.3 สนับสนุนให้บุคลากร และสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรในชุมชน ให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

6.2 การระดมทรัพยากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.2.1 ศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจ งาน/ โครงการ ตามกรอบประมาณการ ระยะปานกลาง (MTEF) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความจำเป็นต้องใช้วงเงินเพิ่มเติม จากประมาณการรายได้งบประมาณไว้เพื่อจัดลำดับ ความสำคัญของกิจกรรมให้ เป็นไปตาม ความเร่งด่วนและช่วงเวลา

6.2.2 สืบหาข้อมูลนักเรียนที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา ตามเกณฑ์การรับทุนทุกประเภท ตั้งกรรมการพิจารณาคัดเลือกนักเรียนได้รับทุนการศึกษา โดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกพร้อมๆ ให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

6.2.3 ศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่น ที่มีศักยภาพแหล่งการสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนติดต่อประสานความร่วมมืออย่างเป็น รูปธรรม

6.2.4 จัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษา โดยกำหนด วิธีการแหล่งการสนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ

6.2.5 เสนอแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและดำเนินการในรูปคณะกรรมการ

6.2.6 เป็นรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ต้องใช้วงเงิน เพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบของทุนการศึกษาและระเบียบว่าด้วยเงินนอกงบประมาณ ทั้งตามวัตถุประสงค์และไม่กำหนดวัตถุประสงค์

6.3 การจัดการรายได้และผลประโยชน์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.3.1 วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการรายได้ และสินทรัพย์ ในส่วนที่นำมาซึ่งรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนข้อมูล

6.3.2 จัดทำแนวปฏิบัติ หรือระเบียบของสถานศึกษาเพื่อจัดการรายได้ และบริหาร รายได้และผลประโยชน์ตามแต่ละสภาพของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

6.3.3 จัดหารายได้และผลประโยชน์ และจัดทำทะเบียนคุมเก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

6.4.1 สำรวจประเภทกองทุนและจัดทำข้อมูลยอดวงเงินและหลักเกณฑ์ของแต่ละกองทุน

6.4.2 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอให้กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6.4.3 ประสานการกู้ยืมกับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

6.4.4 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืม

6.4.5 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

6.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.5.1 จัดระบบสวัสดิการเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายทั้งการจัดหาและการใช้สวัสดิการเพื่อการศึกษา

6.5.2 วางระเบียบลการใช้เงินสวัสดิการ

6.5.3 ดำเนินการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบ

6.5.4 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบ

7. การบริหารการเงิน

การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือในปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

8. การบริหารการบัญชี

8.1 การจัดทำบัญชีการเงิน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1.1 ตั้งยอดบัญชีระหว่างปีงบประมาณทั้งการตั้งยอดภายหลังการปิดบัญชีงบประมาณปีก่อนและการตั้งยอดก่อนปิดบัญชีปีงบประมาณปีก่อน

8.1.2 จัดทำรายการ โดยปรับปรุงบัญชีการเงินงบประมาณ โอนปิดบัญชีเงินนอกงบประมาณเข้าบัญชีทุน และบัญชีเงินรับฝากและเงินประกัน ตั้งยอดบัญชีสินทรัพย์ที่เป็นบัญชีวัสดุหรือ (บัญชีสินค้าคงเหลือ) และบัญชีสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำใบสำคัญการลงบัญชีทั่วไปโดยใช้จำนวนเงินตามรายการหลังการปรับปรุง

8.1.3 บันทึกเปิดบัญชีคงค้าง (พึงรับจ่าย: Accrual basis) โดยบันทึกรายการด้านเดบิตในบัญชีแยกประเภท (สินทรัพย์และค่าใช้จ่าย) และบันทึกรายการด้านเครดิตในบัญชีแยกประเภท (หนี้สิน ทุน รายได้)

8.1.4 บันทึกบัญชีประจำวัน ให้ครอบคลุมการรับเงินงบประมาณ การรับรายได้จากการขายสินค้าหรือการให้บริการ การรับเงินรายได้ การจ่ายเงินงบประมาณ การจ่ายเงินงบประมาณให้ยืม การจ่ายเงินนอกงบประมาณให้ยืม การซื้อวัสดุหรือสินค้าคงเหลือ เงินทอรองจ่ายเงินมัดจำและค่าปรับรายได้จากเงินกู้ของรัฐ สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน การรับเงินบริจาค การรับเงินรายได้แผ่นดิน การถอนเงินรายได้แผ่นดิน การเบิกเงินงบประมาณแทนกัน การจ่ายเงินให้หน่วยงานที่ปฏิบัติตามระบบควบคุมการเงิน การรับเงินความรับผิดชอบทางละเมิด

8.1.5 สรุปรายการบันทึกบัญชีทุกวันทำการสรุปรายการรับหรือจ่ายเงินผ่านไปบัญชีแยกประเภทเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินฝากคลัง สำหรับรายการอื่นและรายการในสมุดรายวันทั่วไปให้ผ่านรายการเข้าบัญชีแยกประเภท ณ วันทำการสุดท้ายของเดือน

8.1.6 ปรับปรุงบัญชี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยปรับรายการบัญชีรายได้จากงบประมาณค้างรับ ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย/รับที่ได้รับล่วงหน้า ค่าใช้จ่ายล่วงหน้า/รายได้ค้างรับ วัสดุหรือสินค้าที่ใช้ไประหว่างงวดบัญชี ค่าเสื่อมราคา/ค่าตัดจำหน่าย ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญและหนี้สูญ

8.1.7 ปิดบัญชีรายได้และค่าใช้จ่ายเพื่อบันทึกบัญชีรายได้สูงกว่า (ต่ำกว่า) ค่าใช้จ่ายในงวดบัญชี และปิดรายการรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายงวดบัญชี เข้าบัญชีรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสมแล้วให้ออนบัญชีรายได้แผ่นดินนำส่งคลัง เข้าบัญชีรายได้แผ่นดิน หากมียอดคงเหลือให้ออนเข้าบัญชีชื่อย่อกำกับพร้อมวันเดือนปีแล้วเขียนข้อความหรือตัวเลขที่ถูกต้อง

8.1.8 ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินสดและเงินฝากธนาคารตามรายงานคงเหลือประจำวัน และงบพิสูจน์ยอดฝากธนาคาร ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีแยกประเภททั่วไปและการตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีย่อยและทะเบียน

8.1.9 แก้ไขข้อผิดพลาดจากการบันทึกรายการผิดบัญชี จากการเขียนข้อความผิดหรือตัวเลขผิดจากการบันทึกตัวเลขผิดของบัญชีย่อยแต่ยอดรวมถูก โดยการขีดฆ่าข้อความหรือตัวเลขผิด ลงลายมีชื่อย่อตัวกำกับพร้อมวันเดือนปี แล้วเขียนข้อความหรือตัวเลขที่ถูกต้อง

8.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.2.1 จัดทำรายงานประจำเดือนส่งหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และกรมบัญชีกลาง ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยจัดทำรายงานรายได้แผ่นดิน รายงานรายได้และค่าใช้จ่าย รายงานเงินประจำงวด

8.2.2 จัดทำรายงานประจำปี โดยจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน จัดทำงบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสดจัดทำโดยวิธีตรง จัดทำหมายเหตุประกอบงบการเงิน และจัดส่งรายงานประจำปีให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านเขตพื้นที่การศึกษา และจัดส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและกรมบัญชีกลางตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

8.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน มีแนวทางการปฏิบัติ โดยจัดทำและจัดการแบบพิมพ์ขึ้นใช้เองเว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลางที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่ายแจก

9. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

9.1 การจัดทำระบบข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

9.1.1 ตั้งคณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างทั้งหมดเพื่อทราบสภาพการใช้งาน

9.1.2 จำหน่าย บริจาค หรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบในกรณีทั้งหมดสภาพหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์

9.1.3 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจัย ทั้งที่ซื้อหรือจัดหาจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนที่ได้จากการบริจาคที่ยังไม่ได้บันทึกคুমไว้ โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วันเวลาที่ได้รับทรัพย์สิน

9.1.4 จัดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการ และที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ประสานกับกรมธนารักษ์ หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัด เพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน และให้จัดทำ ทะเบียนคุมในส่วนของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน

9.1.5 จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้โปรแกรมระบบทะเบียนคุมทรัพย์สินก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม

9.1.6 จัดทำทะเบียนการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

9.2 การจัดหาพัสดุ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

9.2.1 วิเคราะห์แผนงาน งาน/ โครงการ ที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องการใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สิน และเป็นไปตามเกณฑ์ความขาดแคลนที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง

9.2.2 จัดทำแผนระยะปานกลางและจัดหาพัสดุทั้งในส่วนที่สถานศึกษาจัดหาเอง และที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดหา

9.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

9.3.1 จัดทำเอกสารแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างในกรณีที่เป็นแบบมาตรฐาน

9.3.2 ตั้งคณะกรรมการขึ้นกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการในกรณีที่ไม่เป็นแบบมาตรฐาน โดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ

9.3.3 จัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียด เกณฑ์ คุณลักษณะ เฉพาะประกาศ จ่าย/ ขยายแบบรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ พิจารณาของ โดยคณะกรรมการ จัดทำสัญญาและเมื่อตรวจรับงานให้มอบเรื่องแก่เจ้าหน้าที่การเงินวางฎีกาเบิกเงินเพื่อจ่ายแก่ผู้ขาย/ ผู้จ้าง

9.4 การควบคุม บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

9.4.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินในปัจจุบัน

9.4.2 กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน

9.4.3 กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุม และเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี

9.4.4 ตรวจสอบสภาพบำรุงรักษาและซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการใช้งานสำหรับทรัพย์สินที่มีสภาพไม่สามารถใช้งานได้ให้คณะกรรมการพิจารณาและทำจำหน่ายหรือขอรื้อถอนกรณีเป็นสิ่งปลูกสร้าง

3. การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 76) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและให้กำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

สัมมา ธนินิธิ์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงาน การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย การบำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมหรือการให้พ้นจากหน้าที่ตามวาระ

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 3) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ ความพยายามของผู้บริหารในการใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำหลักการซึ่งเป็นศาสตร์และกระบวนการสรรหา และ

การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ และการบำรุงขวัญ มาบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและเหมาะสม มีความพอใจ มีความสุข รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติจนกระทั่งพ้นจากงาน และองค์กรก็มีพัฒนาการและมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 57) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรร่วมกัน ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ผลดีที่สุด

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 153) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การธำรงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากการทำงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมากเช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีการพัฒนาครูให้แก่นักเรียนให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั่นเอง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การที่มุ่งประสิทธิภาพ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นที่มาของการได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากคนเป็นทรัพย์สินที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่รวบรวมทรัพย์สินที่จับต้องได้ยาก เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติไว้ในแต่ละบุคคลเป็นทรัพย์สินที่ไม่ต้องมีค่าเสื่อม และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ องค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรหรือการบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 297) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้

ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 131) กล่าวว่าไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในเหตุผลว่า หากในหน่วยงานนั้นมีทรัพยากรอื่น ๆ มากมาย หรือในทางกลับกันหน่วยงานนั้นขาดแคลน ทรัพยากรในการบริหารที่สามารถให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลสำเร็จ ไปตามวัตถุประสงค์ แต่หากทรัพยากรการบริหารในส่วนของคนไม่สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มตามศักยภาพย่อมจะส่งผลต่อทรัพยากรด้านอื่น ๆ ไม่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน ดังนั้นความสำคัญของการจัดคนเข้าทำงานควรยึดหลักที่เรียกว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมจัดการทุนมนุษย์หรือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เนื่องจากถ้าหากทรัพยากร บุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพย่อมส่งผลต่อทรัพยากรด้านอื่น ๆ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ ที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่น ในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ ภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

1.1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ของเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการตัดสินใจในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยี่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2.1.2.2 เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้งบรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2.3.1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.2 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.3.2.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.3.2.1 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

2.4 การบรรจุกลับข้าราชการ

การบรรจุกลับข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับตั้งแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครง่ายเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3.1.1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม และต่อเนื่อง

3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.1.2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

3.1.2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

3.1.2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

3.1.3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3.1.3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

3.1.4 การพัฒนาการกรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55) มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1.4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

3.2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.2.2.1 แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

3.2.2.2 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3.2.2.3 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3.2.3 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.2.3.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

3.2.3.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.3.3 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.3.4 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางการปฏิบัติโดยดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น มีแนวทางการปฏิบัติโดยดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.6.1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

3.6.1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

3.6.1.3 เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

3.6.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.6.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย สูติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

3.6.2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

3.6.2.3 นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

3.6.2.3 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

3.6.2.4 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.7.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.7.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.7.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.8.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

3.8.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3.8.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

3.8.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยฐานะและการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความรับผิดชอบไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่ คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

4.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ลงโทษ

4.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

4.3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนวทางการปฏิบัติ

5.2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. กำหนด

5.2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- 5.2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
- 5.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- 5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
- 5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)
- 5.4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนามหรือเหตุทดแทน
- ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ
- 5.5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 5.5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย
- 5.5.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้
- 5.5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมควรจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5.2.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (มาตรา 30 (1)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (มาตรา 30 (5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (มาตรา 30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (มาตรา 30 (9)) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา (มาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9)) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5.2.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา 30 (3)) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันสมควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (มาตรา 30 (3))

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามีมติเป็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5.2.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษา เห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่อง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครู ผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าได้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้รับกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่า ครู ผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้รับกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5.7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไป

ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556, หน้า 101) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ

มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนการจัดและให้บริการ การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

จรูญี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 154) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงาน ที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ประกอบด้วยการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนางาน องค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริการทั่วไป การดูแลสถานที่และ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานวิชาการ นักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับ เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริหารสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ภารดี อนันต์นารี (2553, หน้า 309) การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้ บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 99) กล่าวว่าไว้ว่า งานด้าน การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของ สถานศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนางาน องค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย/ ภารกิจของการบริหารทั่วไป

ขอบข่าย/ ภารกิจของการบริหารทั่วไป มีดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การดำเนินงานธุรการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบ กฎหมายแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม
- 1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้
- 1.4 จัดหา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ระบบที่กำหนดไว้
- 1.5 ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า
- 1.6 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 รวบรวมประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4 จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี
 - 2.5 ประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เร่งรัด การดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 3.1 สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 3.2 จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 3.3 จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.4 พัฒนาศักยภาพผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ
 - 3.5 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษา

- 3.6 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์
- 3.7 ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ
4. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 4.1 จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา
- 4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.4 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- 4.5 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
- 4.6 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 5.1 การจัดระบบการบริหาร มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
- 5.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา
- 5.1.2 วางแผนออกแบบการจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา
- 5.1.3 นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา
- 5.1.4 ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชนทั่วไปทราบ
- 5.1.5 ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด
- 5.1.6 ติดตามประเมินผลปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ
- 5.2 การพัฒนาองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
- 5.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

5.2.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

5.2.3 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา

5.2.4 กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.2.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5.2.6 นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 สำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

6.2 วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

6.3 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

6.4 สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

6.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6.6 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6.7 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

7.1 สำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

7.2 จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารงานทั่วไป

7.3 จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน

7.4 ติดตาม ประเมินผลการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

7.5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

8. การบริการจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

8.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

8.2 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

8.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

8.4 สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียนมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

9.1 ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

9.2 จัดทำสำมะโนผู้ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

9.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

10. การรับนักเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

10.1 ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษาร่วมกัน และเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

10.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

10.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด

10.4 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน

10.5 ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

11.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบและนอกระบบและอัธยาศัย

11.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

11.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

11.4 ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

11.5 ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

12. การส่งเสริมกิจการนักเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

12.1 วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน

12.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

12.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

12.4 สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียนเพื่อให้เกิดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

13. การประชาสัมพันธ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

13.1 ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

13.2 วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น

13.3 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์

13.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

13.5 สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

13.6 ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

14. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

14.1 กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น

14.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

15.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตาม โครงสร้างและภารกิจสถานศึกษา

15.2 วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง

15.3 กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

15.4 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

15.5 ให้นำบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตราการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ

15.6 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

15.7 ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายใน ตามมาตรการที่กำหนดและปรับปรุงให้เหมาะสม

15.8 รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

16. งานบริการสาธารณะ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

16.1 จัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ

16.2 จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ

16.3 ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการอื่น ๆ แก่สาธารณชน ตามความเหมาะสม และศักยภาพของสถานศึกษา

16.4 พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณะให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

- 16.5 ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ
- 16.6 นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ
- 17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 17.1 จัดให้บุคลากร รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 - 17.2 ให้ผู้ที่รับผิดชอบงานวางแผนการปฏิบัติงาน และดำเนินงานให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
 - 17.3 กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย
 - 17.4 ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว กับการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เครือวัลย์ กองแก้ว (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาเรียงลำดับตามประเภทอำนาจการบริหารจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ อำนาจการอ้างอิง และการใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้ในการบริหารงาน 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับสถานภาพของผู้บริหารและครูผู้สอนทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญ .05

จักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัชชน ทองแถม (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอ้างอิง ด้านข่าวสาร ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านพึงพา ด้านกฎหมาย และด้านการให้รางวัล ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ระดับน้อย คือ ด้านการบังคับ ระดับความพึงพอใจของครูต่อการใช้พลัง อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึงพา พลังอำนาจตามกฎหมาย และพลังอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ ระดับความพึงพอใจอยู่ระดับ ปานกลาง คือ พลังอำนาจการบังคับ ผลการศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครู แต่เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ แต่พลังอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์ทางลบแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีระวัธน์ สิงหนุต (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและ การมีส่วนร่วมในการะงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษา เขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในการะงานการบริหาร สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เขตตรวจราชการกระทรวง ศึกษาธิการที่ 9 อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ทับทิม เอี่ยมแสง (2554) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิง การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ การใช้อำนาจจาก ความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจบังคับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .696 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 48.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาริฉัตตัก พิศิฐฐัคคี (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ อำนาจข่าวสารและอำนาจพึ่งพา ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

พัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การบริหารคุณภาพการศึกษาโดยรวมในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารคุณภาพการศึกษาโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการดำเนินงานในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, อ้างถึงใน วิรุทธ เสากแก้ว, 2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล และผลการเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 ที่มีขนาดต่างกันพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการใช้อำนาจอ้างอิงมากที่สุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความพึงพอใจในด้านทีมงานมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงานทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสภาพบรรยากาศการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำการบังคับบัญชา ด้านทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความเห็นของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยจากต่างประเทศ

เนทเมเยอร์ (Natemeyer, 1975) ได้ทำวิจัย เรื่อง การสืบสวนเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพลังอำนาจของผู้นำ กับการกระทำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับการกระทำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างในองค์การวิจัยและพัฒนาของรัฐบาล ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งตอบแทนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่ใช้ความเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และพลังอำนาจตามกฎหมายของผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

แคเชอร์ (Cachur, 1980, pp. 5659-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นกับประเภทอำนาจของครูใหญ่ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นรับรู้ประเภทอำนาจตามกฎหมายเป็นเหตุผลที่ทำให้เขาอมตามอำนาจของครูใหญ่ รองลงมา คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากครูใหญ่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถผลิตผลงาน ได้มากยิ่งขึ้น

คอปส์ (Copes, 1983, pp. 2173-A) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงประเภทอำนาจของครูใหญ่กับระบบบริหารในโรงเรียน พบว่า ครูกับครูใหญ่มีความเห็นที่แตกต่างกันในการยอมตามประเภทอำนาจของครูใหญ่ โดยใช้อำนาจความเชี่ยวชาญกับอำนาจตามกฎหมายทำให้ระบบบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ในโรงเรียนประถม แถบชานเมืองอำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ระบบบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ฮอร์เซย์ และบลองซ์ชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, pp.566-570) ได้ทำการศึกษา เรื่อง อำนาจจากสถานการณ์และอำนาจประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบการใช้อำนาจประเภทต่าง ๆ ของผู้บริหารในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงจะใช้อำนาจโดยตำแหน่งในสถานการณ์วิกฤติมากกว่าในสถานการณ์ปกติ และใช้อำนาจร่วมปรึกษาหารือในสถานการณ์ปกติมากกว่าในสถานการณ์วิกฤติ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารงานสูงจะใช้อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญระดับสูงและอำนาจสู่เบื้องบนมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

เรลลี่ และจาคอบส์ (Reiley & Jacobs, 2014) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมที่เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีของผู้ตาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อปฏิกริยาของนักเรียนนายร้อยแห่งกองทัพอากาศ สหรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนนายร้อย 365 คน กรอบทฤษฎีที่ศึกษาเป็นของ French and Raven (1959 cited in Reiley & Jacobs, 2014) ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert) การใช้ อำนาจอ้างอิง (Reference) และอำนาจการให้รางวัล (Reward) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับพฤติกรรม ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behaviors-OCBs) กับการใช้อำนาจเหล่านี้ (เสมือนหนึ่งผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม) นอกจากนี้เมื่อผู้ตามเห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมต่ำ ก็จะทำให้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำไปด้วย

แลงเฮาท์ คอลลิน และเอลลิสโน (Langhout, Collin, & Ellisno, 2014, pp. 369-381) ได้ทำวิจัยเรื่อง การกระจายอำนาจสำหรับนักเรียนในโครงการ yPAR ASP แก่โครงการวิจัยกำหนด วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบการกระจายอำนาจและผลการกระจายอำนาจให้กับนักเรียน

ตามสถานการณ์พหุสำหรับโลกปัจจุบัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนจำนวน 12 คน มีเชื้อสายจากอเมริกากลางที่อพยพมาอยู่ในสหรัฐอเมริกา เข้าเรียนตามโครงการ yPAR ASP เป็นปีที่ 2 ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสม (Mixed method approach) ระหว่างการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง (Self-defined goals) และโครงสร้างทางสังคม (Social networks) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประสบการณ์การได้รับการกระจายอำนาจ (Empowerment) ผู้วิจัยจัดกลุ่มการกระจายอำนาจเป็น 5 องค์ประกอบ คือ ศักยภาพในการประสานประโยชน์ (Collaborative competence) ความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มทางสังคม (Bridging social divisions) การสนับสนุนการกระจายอำนาจของกลุ่มอื่น (Facilitating others' empowerment) การขับเคลื่อนเครือข่าย (Mobilizing networks) และการได้รับงบประมาณในการจัดทำโครงการ yPAR Setting (Passing on a legacy in the yPAR setting) รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ในโรงเรียน (ปัจจัยเหล่านี้ได้ประชาสัมพันธุ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบก่อนดำเนินโครงการ) ผลการวิจัย พบว่า เครือข่ายทางสังคมมีปริมาณน้อยที่เชื่อมโยงกับบ้านและครอบครัว แต่เชื่อมโยงกับโรงเรียนและโครงการ yPAR ASP นอกจากนี้ (ภายหลังการวิจัยเป็นเวลา 2 ปี) พบว่า บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ช่วยเหลือให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน แต่มีจำนวนหนึ่งค่อนข้างมากมาจากครอบครัว กลุ่มเพื่อน และเพื่อน ๆ ในประเทศอื่น ๆ (Home worlds) และเกิดจากโครงการ yPAR ASP ของตัวเอง การดำเนินการวิจัยดำเนินการตามหลักการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม โดยบรรยายผลการเชื่อมโยงอำนาจตามสภาพการณ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี เนื่องจากอำนาจ คือ เครื่องมือของผู้บริหารในการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษาที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องอาศัยอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การใช้อำนาจกับการบริหารงานโรงเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งหมด 107 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1979, pp. 607-610) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 86 คน ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามโรงเรียน ปีการศึกษา 2560

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีกิตติวรรณนุสรณ์	34	27
โรงเรียนเทศบาล 2 วัดกลางทুমมาวาส	29	23
โรงเรียนเทศบาล 3 วัดเกาะแก้วนครสวรรค์	16	13
โรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปถัมภ์ปัญญาธร	28	23
รวม	107	86

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ (French & Reven, 1968, p. 259) ซึ่งถามเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจการบังคับ (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 25 ข้อ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

5 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ศึกษาจาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด

มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมด 40 ข้อ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 103)

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ
2. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียน

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิมีดังนี้

- | | |
|--|---|
| 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล | อาจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.4 นายบุญชัย ทิพยางกูร | ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทย์ฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปถัมภ์
ปัญญาร อำเภอน้ำสนิม
จังหวัดชลบุรี |

3.5 นายอาทิตย์ ชลพันธุ์

ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาล 1
ศรีกิตติวรรณนุสรณ์
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค

5.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ทั้งนี้เลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก $r = .20$ ขึ้นไป ใช้เป็นแบบสอบถามผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.84 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.77

5.2 นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรีด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. แจกแบบสอบถามและกำหนดวันรับด้วยตนเอง จำนวน 86 ฉบับ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ ทั้ง 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยแปลผลคะแนนแต่ละรายการ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81-1.00 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01-.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าตอบของการวิจัยและสมมุติฐานของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)
3. การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน สังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p แทน ความน่าจะเป็น
- R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- b แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- β แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
- $*$ แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- $**$ แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- X_a แทน ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- X แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- X_1 แทน อำนาจการให้รางวัล
- X_2 แทน อำนาจการบังคับ
- X_3 แทน อำนาจตามกฎหมาย
- X_4 แทน อำนาจจากความเชี่ยวชาญ
- X_5 แทน อำนาจอ้างอิง

Y	แทน การบริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน ฝ่ายบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
\hat{Y}	แทน การบริหารงานโรงเรียนที่ได้จากการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน การบริหารงานโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด
 เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
 เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเทศบาล
 เมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
 สถานศึกษาและสร้างสมการพยากรณ์ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด
 เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของ
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ครู	79	91.9
บุคลากรทางการศึกษา	7	8.1
รวม	86	100

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนครูและบุคลากรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเทศบาล
เมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็น ครู จำนวน 79 คน คิดเป็น
ร้อยละ 91.9 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและ
รายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	$n = 86$			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. อำนาจการให้รางวัล	4.14	0.58	มาก	3
2. อำนาจการบังคับ	3.58	0.76	มาก	5
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.20	0.55	มาก	1
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4.14	0.55	มาก	2
5. อำนาจอ้างอิง	3.69	0.67	มาก	4
รวม	3.95	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

ด้านอำนาจการให้รางวัล	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เช่น มอบเกียรติบัตร มอบของขวัญ/ ช็อคโกแลต	4.17	0.71	มาก	2
2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องในความสำเร็จของงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.10	0.80	มาก	3
3. ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ สนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.30	0.67	มาก	1
4. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ดีเหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.09	0.71	มาก	4
5. ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น	4.02	0.83	มาก	5
รวม	4.14	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รองลงมาคือผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เช่น มอบเกียรติบัตร มอบของขวัญ/ ช็อคโกแลต และผู้บริหารจัดกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องในความสำเร็จของงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจ
การบังคับโดยรวมและรายชื่อ

ด้านอำนาจการบังคับ	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกำกับติดตาม เร่งรัดให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานให้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด เช่น การกำหนด ปฏิทินปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การสอบถาม ความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ การประชุมติดตาม ผลการดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ	4.09	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาราชการ การแต่งกาย ตามระเบียบราชการ	4.15	0.68	มาก	1
3. ผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งปฏิบัติงาน	3.67	0.90	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการกล่าวตำหนิ ตักเตือนครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่กระทำผิดกฎระเบียบราชการในที่ประชุม	3.19	1.21	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติ ผิดกฎระเบียบราชการโดยการตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก	2.79	1.36	ปานกลาง	5
รวม	3.58	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและ
บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลา
ราชการ การแต่งกายตามระเบียบราชการ รองลงมาคือผู้บริหารกำกับติดตาม เร่งรัดให้ครูและ
บุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด เช่น การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานให้ปฏิบัติ

ตามอย่างเคร่งครัด การสอบถามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ การประชุมติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ และผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้อ

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายลักษณะอักษรเพื่อมอบหมายงานไว้ อย่างชัดเจน	4.23	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารออกคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามที่กำหนด	4.21	0.69	มาก	3
3. ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา และให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามโครงสร้างที่กำหนด	4.21	0.63	มาก	2
4. ผู้บริหารออกคำสั่งและมอบหมายงานตามระดับของ การบังคับบัญชาตามโครงสร้างการบริหารงานของ สถานศึกษา	4.20	0.68	มาก	4
5. ผู้บริหารพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้	4.16	0.63	มาก	5
รวม	4.20	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายลักษณะอักษรเพื่อมอบหมายงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามโครงสร้าง

ที่กำหนด และผู้บริหารออกคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ ตามที่กำหนด ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจ จากความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้อ

ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.26	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.13	0.63	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานและชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ อย่างชัดเจน	4.09	0.71	มาก	4
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อพบว่ามีปัญหาหรือข้อสงสัย ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.08	0.71	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.64	มาก	2
รวม	4.14	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหาร สามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการวางแผน การปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจ
อ้างอิง โดยรวมและรายข้อ

ด้านอำนาจอ้างอิง	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น แต่งกายตามระเบียบมาทำงานแต่เช้า สุภาพเรียบร้อย	4.26	0.69	มาก	2
2. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับนับถือของครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทั่วไป	4.30	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตน เช่น เพื่อนร่วมรุ่นสมัยเรียน หรือเครือญาติ	3.63	1.03	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการกล่าวอ้างบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าตนเพื่อสั่งการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติงานตามที่กำหนด	3.31	1.15	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารนำภาพที่ถ่ายร่วมกับผู้บริหารระดับสูงมาติดไว้ที่ห้องทำงาน	2.97	1.34	ปานกลาง	5
รวม	3.69	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับนับถือของครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทั่วไป รองลงมาผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น แต่งกายตามระเบียบ มาทำงานแต่เช้า สุภาพเรียบร้อย และผู้บริหารมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตน เช่น เพื่อนร่วมรุ่นสมัยเรียน หรือเครือญาติตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม
จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี	<i>n</i> = 86			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ฝ่ายบริหารงานวิชาการ	4.25	0.52	มาก	1
2. ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	4.18	0.52	มาก	3
3. ฝ่ายบริหารงานบุคคล	4.19	0.52	มาก	2
4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4.18	0.54	มาก	4
รวม	4.20	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม
จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ
คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานวิชาการ โดยรวม
และรายข้อ

ด้านฝ่ายบริหารงานวิชาการ	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.41	0.66	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและ ปรับปรุงอย่างเหมาะสม	4.29	0.63	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	4.29	0.53	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและเผยแพร่ผลการวิจัย	4.15	0.66	มาก	8
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอน	4.15	0.74	มาก	9
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนา และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกโรงเรียน	4.23	0.68	มาก	6
7. ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.41	0.58	มาก	1
8. ผู้บริหารติดตามประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ แนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา	4.22	0.69	มาก	7
9. ผู้บริหารวางแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.64	มาก	5
10. ผู้บริหารให้ความร่วมมือและบริการความรู้ทางแก่ชุมชน	4.14	0.75	มาก	10
รวม	4.25	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง
พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนภายใน

สถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ด้านฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด และตามความต้องการของสถานศึกษา	4.15	0.69	มาก	6
2. ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.17	0.65	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษา	4.14	0.64	มาก	7
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	4.23	0.64	มาก	2
5. ผู้บริหารวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน/ โครงการ ได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.65	มาก	3
6. ผู้บริหารกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงาน งาน/ โครงการ เป็นไปตามกรอบวงเงินที่ได้รับ และวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร	4.14	0.69	มาก	9
7. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และทุนการศึกษา	4.14	0.67	มาก	8

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
8. ผู้บริหารมีการจัดทำระบบข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา และทะเบียนการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา	4.12	0.64	มาก	10
9. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	4.26	0.62	มาก	1
10. ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.21	0.62	มาก	3
รวม	4.18	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากระวังลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยรวมและ
รายข้อ

ด้านฝ่ายบริหารงานบุคคล	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษาและกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	4.12	0.69	มาก	9
2. ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อมอบหมายงานอย่างชัดเจน และเหมาะสม	4.27	0.68	มาก	1
3. ผู้บริหารแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้เหมาะสมตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน	4.22	0.66	มาก	6
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองและได้รับตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน	4.26	0.64	มาก	3
5. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เช่น การจัดสรร งบประมาณให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.16	0.91	มาก	8
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม	4.22	0.64	มาก	5
7. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.62	มาก	4
8. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.26	0.60	มาก	2
9. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของครูและ บุคลากรทางการศึกษาด้วยเท่าเทียมและความยุติธรรม	4.02	0.83	มาก	10
10. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.19	0.69	มาก	7
รวม	4.19	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองและได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ

ด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไป	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ วางแผนระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.20	0.70	มาก	5
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.22	0.69	มาก	2
3. ผู้บริหารประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา	4.10	0.69	มาก	10
4. ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด	4.24	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา	4.17	0.65	มาก	7
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการพัฒนาการศึกษา	4.20	0.57	มาก	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไป	n = 86			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
7. ผู้บริหารจัดการระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป	4.16	0.65	มาก	8
8. ผู้บริหารดูแล พัฒนาและวางแผนการบริหารจัดการอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.20	0.61	มาก	4
9. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และประสานจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น ๆ	4.19	0.64	มาก	6
10. ผู้บริหารจัดการให้มีบริการสาธารณะและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ	4.14	0.60	มาก	9
รวม	4.18	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
	r	r	r	r	r
1. อำนาจการให้รางวัล X ₁	0.51**	0.51**	0.61**	0.53**	0.59**
2. อำนาจการบังคับ X ₂	0.23*	0.25*	0.46**	0.51**	0.40**
3. อำนาจตามกฎหมาย X ₃	0.61**	0.59**	0.61**	0.64**	0.67**
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ X ₄	0.62**	0.62**	0.71**	0.64**	0.71**
5. อำนาจอ้างอิง X ₅	0.39**	0.39**	0.45**	0.38**	0.46**
X _{total}	0.61**	0.61**	0.75**	0.72**	0.74**

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**

ในการวิเคราะห์ตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีการศึกษา
ความเหมาะสมของตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ
โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi
collinearity) ดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _{total}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	1.00										
X ₂	.292**	1.00									
X ₃	.453**	.362**	1.00								
X ₄	.522**	.470**	.628**	1.00							
X ₅	.463**	.471**	.197	.514**	1.00						
X _{total}	.717**	.740**	.680**	.827**	.734**	1.00					
Y ₁	.511**	.231*	.607**	.621**	.388**	.612**	1.00				
Y ₂	.506**	.249*	.585**	.620**	.392**	.613**	.812**	1.00			
Y ₃	.607**	.461**	.609**	.710**	.453**	.753**	.727**	.749**	1.00		
Y ₄	.527**	.513**	.638**	.637**	.383**	.719**	.709**	.732**	.860**	1.00	
Y _{total}	.592**	.402**	.672**	.712**	.445**	.743**	.894**	.906**	.919**	.911**	1.00

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 15 พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .50-.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
1. อำนาจการให้รางวัล X ₁	.63	1.59
2. อำนาจการบังคับ X ₂	.69	1.46
3. อำนาจตามกฎหมาย X ₃	.53	1.89
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ X ₄	.43	2.35
5. อำนาจอ้างอิง X ₅	.57	1.75

จากตารางที่ 16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ มีค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้ สถิติวิเคราะห์การถดถอย

การวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที่ 17-19

ตารางที่ 17 ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน	SS	d□	MS	F	p
การถดถอย	12.38	3	4.126	47.345*	.000
ความคลาดเคลื่อน	7.15	82	.087		
รวม	19.525	85			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาวิเคราะห์การถดถอยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถนำไปใช้พยากรณ์ในขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	p
ค่าคงที่	.816	.288		2.833	.006
ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_4)	.330	.079	.382	4.183*	.000
ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3)	.279	.076	.320	3.654*	.000
ด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1)	.204	.066	.248	3.109*	.003

$R = .796^*$, $R^2 = .634$, S.E. = .29521

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปร การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ดังนี้ การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้ รางวัล สามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.40 ($R^2 = .634$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากตัวแปรที่ใช้พยากรณ์การบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละการพยากรณ์
1	X ₄	.712	.508	50.80
2	X ₄ X ₃	.769	.591	59.10
3	X ₄ X ₃ X ₁	.796	.634	63.40

จากตารางที่ 19 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ จากตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X₄) มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 50.80 เมื่อมีการพยากรณ์ร่วมด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X₄) และด้านอำนาจตามกฎหมาย (X₃) มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 59.10 และเมื่อมีการพยากรณ์ร่วมด้านอำนาจ เชี่ยวชาญ (X₄) และด้านอำนาจตามกฎหมาย (X₃) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X₁) สามารถ พยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 63.40 แสดงในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .82 + .33(X_4) + .28(X_3) + .20(X_1)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ แสดงว่า ถ้าผู้บริหารไม่ใช้อำนาจเชี่ยวชาญ ไม่ใช้อำนาจตามกฎหมาย และไม่ใช้อำนาจการให้รางวัล คาดว่าจะได้คะแนนการบริหาร สถานศึกษา .82 คะแนน เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายเท่านั้น และใช้อำนาจการให้รางวัล เท่านั้น ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คาดว่าการบริหารงานสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .33 คะแนน เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจเชี่ยวชาญเท่านั้น และใช้อำนาจการให้รางวัลเท่านั้น ถ้าผู้บริหาร ใช้อำนาจตามกฎหมายเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คาดว่าการบริหารงานสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .28 คะแนน และ เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจเชี่ยวชาญเท่านั้น และใช้อำนาจตามกฎหมายเท่านั้น ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจ

การให้รางวัลเพิ่มขึ้น 1 คะแนน คาดว่าการบริหารงานสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .20 คะแนน
หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .38(Z_4) + .32(Z_3) + .25(Z_1)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า ถ้าคะแนนมาตรฐาน
ด้านอำนาจตามกฎหมายเท่ากัน และคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจการให้รางวัลเท่ากัน ถ้าผู้บริหาร
มีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าผู้บริหารจะได้คะแนนมาตรฐานของ
การบริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .38 เมื่อมีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจเชี่ยวชาญเท่ากัน และ
มีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจการให้รางวัลเท่ากัน ถ้าผู้บริหารมีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจ
ตามกฎหมายเพิ่มขึ้น 1 คาดว่าผู้บริหารจะได้คะแนนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น
.32 เมื่อมีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจเชี่ยวชาญเท่ากัน และมีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจ
ตามกฎหมายเท่ากัน ถ้าผู้บริหารมีคะแนนมาตรฐานด้านอำนาจการให้รางวัลเพิ่มขึ้น 1 คาดว่า
ผู้บริหารจะได้คะแนนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .25

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.27-0.84 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34-0.77 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลดังนี้

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ สนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมาคือผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เช่น มอบเกียรติบัตร มอบของขวัญ/ ช็อคโกแลต และผู้บริหารจัดกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องในความสำเร็จของงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาราชการ การแต่งกาย ตามระเบียบราชการ รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับติดตาม เร่งรัดให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ให้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด เช่น การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การสอบถามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ การประชุมติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ และผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตาม หน้าที่ตามคำสั่งปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมายงาน ivo อย่างชัดเจน รองลงมาคือผู้บริหารกำหนด โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม โครงสร้างที่กำหนด และผู้บริหารออกคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตาม ที่กำหนด ตามลำดับ

1.4 ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษารองลงมาคือผู้บริหารสามารถแก้ไข ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับนับถือของครู บุคลากรทางการศึกษาและ บุคลากรทั่วไป รองลงมาผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น แต่งกายตามระเบียบ มาทำงานแต่เช้า สุภาพเรียบร้อย และผู้บริหารมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตน เช่น เพื่อนร่วมรุ่นสมัยเรียน หรือเครือญาติ ตามลำดับ

2. การบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ฝ่ายบริหาร งานวิชาการ รองลงมาคือฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านฝ่ายบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนภายใน

สถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ตามลำดับ

2.2 ด้านฝ่ายบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด ตามลำดับ

2.3 ด้านฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองและได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามลำดับ

2.4 ด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด รองลงมาคือผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ตามลำดับ

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_4) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X_1) ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 63.40 ($R^2 = .634$) แสดงในรูปสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .82 + .33(X_4) + .28(X_3) + .20(X_1)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .38(Z_4) + .32(Z_3) + .25(Z_1)$$

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และอำนาจการบังคับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นอำนาจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์กรย่อมเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ดังที่ ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 120) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ในโรงเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ศิววิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตตะวันออกใช้อำนาจโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พิสิฐฐศักดิ์ (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ที่ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ สนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมาคือผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เช่น มอบเกียรติบัตร มอบของขวัญ/ ช็อคโกแลต และผู้บริหารจัดกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องในความสำเร็จของงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการให้รางวัลมากเท่าไร และความสำคัญของรางวัลต่อผู้ได้บังคับบัญชาจะมีมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้ผู้บริหารมีอำนาจมากขึ้นเท่านั้น โดยผู้บริหารมีความสามารถที่จะใช้อำนาจการให้รางวัลเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชน ทองแย้ม (2547) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ได้ว่าหากปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุล ศิววิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก พบว่า อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พิศุภสุศักดิ์ (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจด้านการให้รางวัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ที่ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้รางวัลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับติดตาม เร่งรัดให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด และผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจการบังคับเป็นอำนาจที่ก่อให้เกิดผลงานได้ในเวลารวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารจึงใช้อำนาจการบังคับเพื่อกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากอำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ทำให้บุคคลยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษจากผู้มีอำนาจ จึงก่อให้เกิดผลงานได้ในเวลาที่รวดเร็ว แต่มักเป็นผลงานที่ไม่ยั่งยืนและไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องระมัดระวังในการใช้อำนาจด้านการบังคับ ดังที่ปีนิดา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ก่อนที่ผู้นำจะตัดสินใจใช้อำนาจการบังคับ ไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตามต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชน ทองแย้ม (2547) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พิศกฐาศักดิ์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้พลังอำนาจด้านการบังคับของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือวัลย์ กองแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 42 พบว่า การใช้อำนาจบังคับโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการบังคับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมายงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและให้ปฏิบัติตามโครงสร้างที่กำหนด และผู้บริหารออกคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตาม ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจโดยชอบที่ผู้บริหารได้รับจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุต ดีวิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขต ภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตตะวันออกใช้อำนาจตามกฎหมายโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พิศุภฐศักดิ์ (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้พลังอำนาจ ตามกฎหมายของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเครือวัลย์ กองแก้ว (2555) ได้ศึกษาการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 42 พบว่า การใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และการให้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบบี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบบี ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้รับการรองรับอำนาจด้วยกฎหมาย จึงทำให้ครูและบุคลากรต้องยอมรับและปฏิบัติตามผู้บริหาร ที่ออกคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย

1.4 ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาของ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจความเชี่ยวชาญเกิดจากความรู้และประสบการณ์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับสมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ได้ผลเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุต ดีวิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขต ภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตตะวันออกใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พิศุภฐศักดิ์ (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง

การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเคลือวัลย์ กองแก้ว (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษาด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับในความรู้และความสามารถที่มีของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาพร้อมจะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับนับถือของครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรทั่วไป รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ การกล่าวอ้างแหล่งอำนาจอ้างอิงแล้วทำให้เกิดอำนาจนั้นด้วย สอดคล้องกับปีนิดา พุ่มแย้ม (2549, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำทางการศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่ดีมีพฤติกรรมเหมาะสมจะสามารถนำคนได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชชน ทองแย้ม (2547) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศุล ดีวิจารณ์ (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตตะวันออกใช้อำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตรค์ พิศภูษศักดิ์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของผู้บริหารโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ผู้บริหารมีการให้อำนาจอ้างอิงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เชื้อดี (2552) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภวานิช เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้พลังอำนาจด้านการอ้างอิงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภวานิช เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการให้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยมีการวางแผน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมและจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และคุณภาพตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับจันทรานี สงวนนาม. (2553, หน้า 142) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่สัมมาธนิษฐ์ (2556, หน้า 99) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 9) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังที่ ภาวดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 309) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นภารกิจของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระและคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การบริหารคุณภาพการศึกษาโดยรวม ในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารคุณภาพการศึกษาโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลการดำเนินงาน ในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระวัชร สิงหนุต (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและการมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหาร สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เขตตรวจราชการกระทรวง ศึกษาธิการที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 9 อยู่ในระดับ ปานกลางและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและ การบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว กับการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี เหล่าอรระ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ด้านฝ่ายบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2550, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานหรือดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม เอี่ยมแสง (2554) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านฝ่ายบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ รองลงมา คือผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียน ดังนั้นจึงต้องมีการกำกับติดตาม และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การบริหารงานด้านงานธุรการ การเงิน และพัสดุ โดยรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า การบริหารงานด้านงบประมาณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองและได้รับ ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงาน บุคคลเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำ การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานใน โรงเรียนเทศบาล และเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การบริหารงานด้านบุคคล โดยรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมวดี เหล่าอรรณะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า การบริหารงานด้านบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการที่กำหนด รองลงมาคือผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการที่กำหนด และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานทั่วไปเป็น การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล การดูแลสถานที่ สภาพแวดล้อม การส่งเสริมและประสานงาน การศึกษา ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานใน โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดลอม โดยรวม และทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมวดี เหล่าอรรณะ (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27 พบว่า การบริหารงานด้านฝ่ายบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพล ปานณรงค์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมกับผลการดำเนินงานใน โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า การบริหารคุณภาพการศึกษาโดยรวมในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารคุณภาพการศึกษา โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลการดำเนินงานใน โรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้วกับการบริหาร โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูมาวดี เหล่าอรุณระ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ ชุกกลิ่น (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557 อ้างถึงใน วีรยุทธ เสาแก้ว, 2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_4) ด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_5) และด้านอำนาจการให้รางวัล (X_6) ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรทั้ง 3 ด้านมีความสามารถพยากรณ์การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคมร่วมกันได้ร้อยละ 63.40 โดยมีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_4) ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจากอำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญชำนาญเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรอีกบุคคลหนึ่งที่มีค่า และทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเขา (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 114) ซึ่งสอดคล้องกับ อาคม วัชโรสง (2547, หน้า 11-12) กล่าวไว้ว่า อำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคคลนั้น ๆ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญพิเศษสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือทางใดทางหนึ่ง โดยทั่วไปแหล่งอำนาจทุกแหล่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่บนพื้นฐานการยอมรับของผู้ตาม ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้น สอดคล้องกับสมุทธ ชำนาญ (2556, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับปินดา พุ่มแยม (2549, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เนื่องจากความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านหรือเป็นอำนาจที่เกิดจากทักษะส่วนตัว ความรู้ด้านเทคนิคและประสบการณ์ในสาขาต่าง ๆ ที่ผู้นำทางการศึกษาปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ๆ จึงเกิดการทำงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและเป็นที่ต้องการของสังคม ได้รับการยกย่องนับถือ กล่าวถึงความสามารถในสาขานั้น ๆ เป็นอย่างสูงจนกลายเป็นผู้มีอำนาจที่เมื่อใดแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ หรือคัดค้าน บุคคลอื่น ๆ จะรับฟัง ยิ่งความรู้มีความสำคัญมากขึ้นเท่าไร และยังมีคนจำนวนน้อยเท่าไรที่มีความรู้ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปคนที่จะเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นด้วย ดังนั้นอำนาจจากความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจเฉพาะตนของบุคคลที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย (X_3) ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจตามกฎหมายคือความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการใช้อำนาจตามตำแหน่ง โดยทั่วไปแล้วผู้ได้บังคับบัญชาจะทราบดีว่าผู้บริหารมีอำนาจและยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหาร (French & Raven, 1968, pp. 250-270 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, ม.ป.ป., หน้า 59) ซึ่งสอดคล้องกับ อาคม วัดไชสง (2547, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่ได้จากตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่ ผู้ครองตำแหน่งจะมีอำนาจที่เขามีตำแหน่ง เมื่อพ้นตำแหน่งอำนาจตามกฎหมายก็จะหมดไป สอดคล้องกับสมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เป็นผลมาจากการได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นทางการ ซึ่งผลจากการที่บุคคลได้รับตำแหน่งหน้าที่ในองค์การที่ระบุอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ครองตำแหน่งระดับสูงกว่าย่อมจะมีอำนาจซึ่งรวมถึงสิทธิอันชอบธรรมในการใช้อิทธิพลในกระบวนการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการออกคำสั่งโดยชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจโดยชอบธรรมของบุคคลที่ได้มาจากการได้รับตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมายโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากได้รับการรองรับอำนาจนั้นด้วยกฎหมาย

การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัล (X_4) ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจให้รางวัลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์หรือรางวัลให้แก่ผู้อื่น และคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อการใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงทางบวก (Concept of reinforcement) นั่นคือการให้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รางวัลเหล่านี้มีผลกระทบในระยะสั้นมีคุณค่าต่าง ๆ กัน สำหรับบุคคลที่ต่างกัน (French & Raven, 1968, pp. 250-270 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, ม.ป.ป., หน้า 59) ซึ่งสอดคล้องกับ อาคม วัดไชสง (2547, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า แหล่งอำนาจที่เกิดจากรางวัลขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสามารถและมีทรัพยากรที่จะให้รางวัลแก่คนอื่น เป้าหมายหรือความหมายของอำนาจอยู่ที่ค่าของรางวัล สอดคล้องกับสมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 67) กล่าวไว้ว่า รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมาย ได้รับรู้ว่าจะหากปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบังเกิดผลดี จะมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล อำนาจการให้รางวัลมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นหากผู้ใช้อำนาจแบบนี้ไม่สามารถปฏิบัติตามที่เคยสัญญาไว้ หรือไม่อาจให้สิ่งตอบแทนได้ เมื่อนั้นจะเกิดการเสื่อมความเชื่อถือ

ที่มีต่อตัวผู้นำลงและอำนาจการให้รางวัลจะลดความหมายได้ด้วย ดังนั้นอำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจของบุคคลที่สามารถให้รางวัลแก่ผู้ที่ยอมรับในอำนาจของตน เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ได้รับรู้ว่าหากปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ก็จะมีโอกาสได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (X_4) อำนาจตามกฎหมาย (X_3) และด้านอำนาจให้รางวัล (X_1) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 63.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .82 + .33(X_4) + .28(X_3) + .20(X_1)$$

$$\hat{Z} = .38(Z_4) + .32(Z_3) + .25(Z_1)$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ควรแสดงการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารควรออกคำสั่งปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อมอบหมายงานไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา และให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างที่กำหนด ผู้บริหารควรออกคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามที่กำหนด

2. การบริหารงานสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้บริหารควรมีการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้
ควรศึกษาอำนาจแท้จริงตามบทบาทหน้าที่ของครูทั่วไป และโดยเฉพาะโรงเรียนสังกัด
เทศบาล ซึ่งทำงานกับท้องถิ่นโดยตรง เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณี บุตรดีวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิท พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เครือวัลย์ กองแก้ว. (2555). การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- จักรพันธ์ ชุกกลิ่น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บั๊กพอยท์.
- ซัชชน ทองแถม. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.). ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชูศักดิ์ เจนประ โคน. (2557). เทคนิคการจูงใจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทับทิม เอี่ยมแสง. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธนาพรส.
- ธีระวัชร์ สิงหนุต. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและการมีส่วนร่วมในภาระงานการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาเขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 9*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนท์ (1991).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราศ. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พีเอ็นการพิมพ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริฉัตรกั พิสิฐสุศักดิ์. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ปิ่นดา พุ่มแย้ม. (2549). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 . (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 2.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรพล ปานณรงค์. (2551). *การบริหารคุณภาพการศึกษาโดยร่วมกับผลการดำเนินงานในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2554). การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 3(1, 2), 79-91.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวณิ เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมตต์ เมตต์การุณณ์จิต. (2553). *การจัดการศึกษาท้องถิ่น: โดยชุมชนเพื่อชุมชนและสังคม*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทญูตม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรยุทธ เสาแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). การวิจัยทางการศึกษา. นนทบุรี: บুদ্ধพอยท์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- สัมมา รณนิษฐ์. (2556). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม. (2559). รายงานประจำปี 2559. ม.ป.ท.
- สำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม. (2560). วารสาร 80 ปี เทศบาลเมืองพนัสนิคม. ม.ป.ท.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (ม.ป.ป.). หลักการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ งามกนก. (2550). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 430332 การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรเทพ คำเพชร และจันทร์ชลิ มาพุทท. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 100-110.
- อาคม วัชรสง. (2547). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2555). กระบวนทัศน์ทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อุมาวดี เหล่าอรรคะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Barnard, C. I. (1979). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University.
- Blau, P., & Scott, W. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. San Francisco: Chandler.
- Cachur, T. J. (1980). A study of relationships between the job satisfaction of secondary school subordinate administrators and their perceptions of the bases of power of their principals. *Dissertation Abstracts International*, 40(11), 5659-A-5660-A.
- Copes, L. P. (1983). The relationship between the teacher's perception of the bases of power used by selected secondary principals and management systems of their school. *Dissertation Abstract International*, 43(7), 2173-A.
- Cronbach, L. G. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- French, J. R. P., & Reven, B. H. (1968). *The bases of power*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: theory research and management*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Langhout, D., Collin, C., & Ellisno, E. R. (2014) Examining relational empowerment for 2 elementary school students in a yPAR program. *Am J Community Psychol*, 53, 369-381.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organization psychology*. (pp. 105-108). Chicago: Ran McNally.

- Natemeyer, W. E. (1975). An empirical investigation of the relationships between leader behavior, leader power bases and subordinate performance and satisfaction, *Dissertation Abstracts International*, 36(2), 3436-A.
- Raven, R. L., & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power in the structure of conflict*. New York: Academic.
- Reiley, P. J., & Jacobs, R. R. (2016). Ethics matter: Moderating leaders' power use and followers' citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 134(1), 69-81.
- Wu, J. S. (1984). Predictors of job satisfaction among elementary school teachers in Southern Taiwan, the Republic of China. *Dissertation Abstracts International*, 45(3), 721-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว1436

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

15 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายดิลก คำคูเมือง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 089-828-4359

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว2065

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

8 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายดิลก คำคูเมือง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 089-828-4359

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว2066

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

8 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายดิลก คำคูเมือง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 089-828-4359

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอน เพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยต่อไป และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือของท่าน

นายคิลก คำคูเมือง
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความให้ตรงตามสถานภาพจริง

ของท่าน

1. สถานภาพ

ครู

บุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเห็นว่าเป็นการใช้อำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารมอบรางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ผลงานดีเด่น เช่น มอบเกียรติบัตร มอบของขวัญ/ช่อดอกไม้					
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมแสดงความยินดีและยกย่องใน ความสำเร็จของงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงขอบคุณครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
3	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เช่น สนับสนุนให้ศึกษา ต่อ สนับสนุน ให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
4	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ดีเหมาะสมกับความสามารถของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
5	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	อำนาจการบังคับ ผู้บริหารกำกับติดตาม เร่งรัดให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เช่น การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การสอบถามความคืบหน้าของ งานที่มอบหมายให้ การประชุมติดตามผลการดำเนินงาน กิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ					
7	ผู้บริหารกำกับติดตาม ควบคุมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาราชการ การแต่งกาย ตามระเบียบราชการ					
8	ผู้บริหารว่ากล่าว ตักเตือน ลงโทษครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารมีการกล่าวตำหนิ ตักเตือนครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่กระทำผิดกฎระเบียบราชการในที่ประชุม					
10	ผู้บริหารลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติผิด กฎระเบียบราชการ โดยการลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก					
11	อำนาจตามกฎหมาย ผู้บริหารออกคำสั่งปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมายงาน ใ้ได้อย่างชัดเจน					
12	ผู้บริหารออกคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามที่กำหนด					
13	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา และให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตาม โครงสร้างที่กำหนด					
14	ผู้บริหารสั่งการและมอบหมายงานตามระดับของการบังคับ บัญชาตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา					

ข้อที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้					
16	อำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
17	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานและชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน					
19	ผู้บริหารให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อพบว่ามีปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
20	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	อำนาจอ้างอิง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น แต่งกายตามระเบียบ มาทำงานแต่เช้า สุภาพเรียบร้อย					
22	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับนับถือของครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลทั่วไป					
23	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตน เช่น เพื่อนร่วมรุ่นสมัยเรียน หรือเครือญาติ					
24	ผู้บริหารมีการกล่าวอ้างบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าตนเพื่อสั่งการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่กำหนด					
25	ผู้บริหารนำภาพที่ถ่ายร่วมกับผู้บริหารระดับสูงมาติดไว้ที่ห้องทำงาน					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ท่านเห็นว่าเป็นการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและ ปรับปรุงอย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและเผยแพร่ผลการวิจัย					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกโรงเรียน					
7	ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
8	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการจัดการระบบและ กระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารวางแผนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
10	ผู้บริหารให้ความร่วมมือและบริการความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน					
11	ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา ต้นสังกัดและตามความต้องการของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา					
15	ผู้บริหารวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงานงาน/ โครงการได้อย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงานงาน/ โครงการ เป็นไปตามกรอบวงเงินที่ได้รับ และวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร					
17	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษา					
18	ผู้บริหารมีการจัดทำระบบข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาและทะเบียนการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ					
20	ผู้บริหารมีการรายงานข้อมูลการใช้งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
21	ฝ่ายบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
22	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
23	ผู้บริหารแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้เหมาะสมตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองและได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน					
25	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เช่น จัดสรรงบประมาณให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
26	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม					
27	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
28	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารมีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยเท่าเทียมและความยุติธรรม					
30	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย					
31	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ วางแผนระบบงานธุรการตามขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษา ของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด					
35	ผู้บริหารกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการศึกษา					
37	ผู้บริหารจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป					
38	ผู้บริหารดูแล พัฒนาและวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น ๆ					
40	ผู้บริหารจัดให้มีการบริการสาธารณะและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ					

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณ
นายคิลก คำคุณเมือง
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 20 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
อำนาจการให้รางวัล							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
อำนาจการบังคับ							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
อำนาจตามกฎหมาย							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	0	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
อำนาจอ้างอิง							
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23	+1	-1	+1	+1	+1	.60	มีความสอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 21 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ฝ่ายบริหารงานวิชาการ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ฝ่ายบริหารงานบุคคล							
21	+1	+1	+1	+1	0	.80	มีความสอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป							
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
40	+1	0	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา			
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1.	.67	16.	.45
2.	.69	17.	.46
3.	.27	18.	.73
4.	.70	19.	.84
5.	.57	20.	.55
6.	.65	21.	.38
7.	.59	22.	.48
8.	.72	23.	.49
9.	.45	24.	.52
10.	.62	25.	.68
11.	.56		
12.	.68		
13.	.37		
14.	.51		
15.	.78		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ
มีค่าเท่ากับ .92

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

การบริหารสถานศึกษา			
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1.	.51	21.	.46
2.	.62	22.	.66
3.	.76	23.	.70
4.	.62	24.	.60
5.	.66	25.	.57
6.	.68	26.	.63
7.	.42	27.	.65
8.	.57	28.	.52
9.	.77	29.	.68
10.	.57	30.	.71
11.	.53	31.	.51
12.	.68	32.	.77
13.	.66	33.	.60
14.	.56	34.	.60
15.	.63	35.	.69
16.	.71	36.	.34
17.	.69	37.	.60
18.	.76	38.	.58
19.	.61	39.	.73
20.	.65	40.	.59

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .96

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายคิลก คำคูเมือง
วัน เดือน ปีเกิด	29 ธันวาคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปถัมภ์ปัญญาธร เทศบาลเมืองพนัสนิคม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปถัมภ์ปัญญาธร อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนเทศบาล 4 เจริญอุปถัมภ์ปัญญาธร อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศิลปกรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา