



การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน



โดย

นายพนมกฤต ปริสุทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน



โดย
นายพนมกฤต บริสุทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE EXERCISE OF POWER BY ADMINISTRATORS IN MATTAYOMTANBIN
KAMPHANGSEAN SCHOOL



A Master's Report Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

58252333 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

นาย พนมกฤต บริสุทธิ์: การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้า
แพงแสน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน 2) ผลการเปรียบเทียบใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน จำนวน 80 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 31 คน และครู 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกริฟฟินและมัวร์เฮด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าเอฟ และใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของ เซฟเฟ่ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน โดยภาพรวมมี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง การใช้อำนาจส่วนบุคคล และการใช้อำนาจโดยการบังคับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารและครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

58252333 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE EXERCISE OF POWER BY ADMINISTRATORS

MR. PANOMKHIT BOARISUT : THE EXERCISE OF POWER BY ADMINISTRATORS
IN MATTAYOMTANBIN KAMPHANGSEAN SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSISTANT
PROFESSOR DR. SAISUDA TIACHAROEN

The purposes of this research were: 1) to study the exercise of power by the administrator of Mattayomtanbin Kamphangsean school and 2) to compare the exercise of power by administrators in Mattayomtanbin Kamphangsean school when divided by their positions and work experiences. The samples consisted of 80 school officials at Mattayomtanbin Kamphangsean school who were 31 administrative persons and 49 teachers. The research instrument was a questionnaire based on the exercise power by administrators of Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead. The statistics used analysis the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test independent, F-test and Scheffe's multiple comparison test were also used to compare the difference in pairs.

The findings revealed that:

1. The exercise of power by the administrators in Mattayomtanbin kamphangsean school was at high in the whole and individual aspects, which can be ranked from the highest to the lowest orders; legitimate power, reward power, position power, expert power, referent power, personal power and coercive power.

2. The comparison of the exercise of power by administrators in Mattayomtanbin Kamphangsean school when divided by their position and work experiences found that the opinions of administrators and teachers to the exercise of power by the administrators were not different. When compared by their work experiences found that administrative persons and teachers' opinions towards the exercise of power by administrators in Mattayomtanbin Kamphangsean school were significance at 0.05.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” ได้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี อย่างงดงาม และครบองค์ประกอบ อันเหตุเพราะด้วยความเมตตาการุณ จาก ผศ. ดร.สายสุตา เตียเจริญ ประธานกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ดร. สงวน อินทร์รัักษ์ ประธานคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ผศ. ดร. ลัดดาวรรณ ประสูตร์แสงจันทร์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงและแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการศึกษาวิจัย จนสำเร็จสมบูรณ์ตามประสงค์ และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในภาคบริหารการศึกษา ที่ให้คำชี้แนะ และเป็นกำลังใจที่ดีมาตลอด ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้ขอขอบคุณ ผศ. ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ที่มอบประสบการณ์ที่นำมาใช้ในการทำวิจัยได้จริง ส่งผลให้ข้าพเจ้าเกิดแรงบันดาลใจอย่างยิ่ง ขอขอบคุณ ท่าน ดร. จารุพงษ์ ศิลปะภิรมย์สุข อาจารย์ของกรรม ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ และแนะนำความรู้ในขั้นตอนของการวิจัย และขอขอบคุณ อ. ปัญญา รุ่งเรือง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ให้คำปรึกษาในบางส่วน พร้อมทั้งขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการ ดร. ปภาดา เสนาะพิน คณะผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ที่เสียสละเวลา อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้อย่างสำเร็จลุล่วง ขอขอบคุณเพื่อนๆ รุ่น 35/1 ภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้กำลังใจไม่มากก็น้อยส่งผลให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในครั้งนี้และขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อนิล บริสุทธิ์ คุณแม่ผ่องศรี บริสุทธิ์ ที่ให้ค่าเล่าเรียน และเป็นกำลังใจที่ดีต่อบุตรชายคนนี้เสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าของ การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ญาติมิตร ตลอดจนเจ้ากรรมในเวรที่มีชีวิตก็ดีไม่มีชีวิตก็ดี และให้เป็นความรู้แก่รุ่นน้องที่จะศึกษาในภาคหน้าเพื่อประโยชน์สุขแก่การศึกษาของประเทศชาติ

พนมกฤต บริสุทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ข้อคำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	10
ความหมายและความสำคัญของอำนาจ.....	10
แหล่งที่มาของอำนาจหน้าที่ในองค์กร.....	13
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด.....	23
ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29

งานวิจัยในประเทศ	29
วิจัยต่างประเทศ	36
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	39
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	39
ระเบียบวิธีวิจัย	40
แผนแบบการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
ตัวแปรที่ศึกษา.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	50
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน	66
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย	73
การอภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ.....	82
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	82

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	99



บทที่ 1

บทนำ

เมื่อมนุษยชาติได้อุบัติขึ้นมาในโลกใบนี้และเป็นสิ่งมีชีวิตที่เอาชีวิตรอดและมีวิวัฒนาการเป็นสัตว์สังคม มนุษย์อยู่รวมกันเป็นสังคมเพื่อความอยู่รอดและจึงทำให้มีการตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มขึ้นจนพัฒนามาเป็นการปกครองจากผู้ที่แข็งแกร่งกว่าที่จะทำให้กลุ่มอยู่รอดมีหน้าที่ในการตัดสินใจและออกคำสั่งแก่สมาชิกบุคคลอื่นๆในสังคม จึงเป็นที่มาของคำว่า “อำนาจ” โดยผู้นำจะใช้อำนาจในการปกครองและดูแลสมาชิกทุกคน เป็นแบบนี้เรื่อยมาจนบังเกิดอารยธรรมมีการปกครองกันในสังคมอย่างมีระบบยิ่งขึ้น ทำให้ในการปกครองทุกระบบจะต้องมีการใช้อำนาจ เช่น การใช้อำนาจของรัฐบาลในการปกครองประเทศเพราะรัฐบาลนั้นเป็นตัวแทนของอำนาจประชาชนในระบบประชาธิปไตย ทำให้การกำหนดหน้าที่ของผู้นำมีหลากหลายขึ้น การใช้อำนาจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่อยู่เคียงคู่กับสังคมโลกมายาวนานหลายสหัสวรรษมาพร้อมกับอารยธรรมนั่นเองซึ่งในองค์กรต่าง ๆ นั้นย่อมต้องมีผู้บริหารจึงต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อความเป็นอยู่ขององค์กรนั้นๆ และสมาชิกในองค์กรก็มีหน้าที่ทำตามคำสั่งเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ในวงการของการศึกษาเองก็เช่นกันโดยได้มีกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับอำนาจในการบริหารราชการเกี่ยวกับการศึกษาจากรัฐบาลโดยการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2553¹

โดยกระทรวงจะมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการศึกษาไปสู่องค์กรตามสายการบังคับบัญชาและมีการออกกฎหมายควบคุมด้วย การกำหนดหน้าที่ของสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน โดยมีการใช้อำนาจในการบริหารงานกระทรวงศึกษาธิการตามลำดับสายบังคับบัญชาจนถึงสถานศึกษาที่ถือเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดก็คือกระทรวงศึกษานั้นเองเพราะสถานศึกษาจัดเป็นองค์กรมีบุคลากรและมีผู้บริหารที่คอยบริหารงานสถานศึกษา เปรียบดังผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็เหมือนเจ้าเมืองที่มีหน้าที่ดูแลรัฐและข้าราชการบริหารรัฐ

นั้นๆที่เปรียบกับสถานศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง มีการกำหนดกฎหมายให้แก่ผู้บริหารในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ดังเช่นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ที่

¹ "พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2553," accessed 20 ธันวาคม 2559. <http://regu.tu.ac.th/quesdata/Data/A81.pdf>.

ผู้บริหารได้ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งถูกควบคุมโดยผู้มีอำนาจที่ปกครองตนที่ได้บัญญัติไว้ตามกฎหมาย²

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานศึกษานั้น อำนาจคือสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างตรงตามเป้าหมายให้สำเร็จลุล่วง แต่การใช้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานศึกษาที่มีการจัดการองค์กรมีโครงสร้างและมีการแบ่งภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานโดยจะสังเกตได้ว่าเมื่อมีหน้าที่ที่มีอำนาจตามมา ซึ่งผู้บริหารได้อำนาจมาจากการคัดเลือกหรือแต่งตั้งย่อมได้รับอำนาจถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบขององค์กร จึงมีหน้าที่ในการใช้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยควรยึดถึงหลักคุณธรรมในการบังคับบัญชาจะทำให้อำนาจนั้นเกิดจากการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและสุดความสามารถ การใช้อำนาจในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การใช้อำนาจจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546³ ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมาจนถึงสถานศึกษาโดยในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพราะผู้ใช้อำนาจนั้นคือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมามีวิธีการในการบริหารจัดการให้เกิดความราบรื่นในระบบนำไปสู่ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นๆ อำนาจจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรโดยผู้บริหารจะมีหน้าที่บริหารโรงเรียนและมอบอำนาจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในภาระหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารมีอำนาจในการให้คุณและให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และต้องมีความรอบครอบไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถควบคุมอำนาจได้ หากผู้บริหารถูกอำนาจควบคุมจะทำให้ลูแก่อำนาจ ซึ่งมีกรณีศึกษาเกิดขึ้นมาแล้วในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคตะวันตก มีกลุ่ม

² "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553,"

accessed 22 ธันวาคม 2559. http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu40.pdf.

³ "พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546," accessed 13 ธันวาคม 2559. <http://www.moe.go.th/moe/th/office/powerMOE2556.pdf>.

ผู้ใต้บังคับบัญชารวมตัวทำการประท้วงผู้บริหารให้ย้ายออกจากพื้นที่เนื่องจากการลู่แก่อำนาจ จากกรณีตัวอย่างหากผู้บริหารลู่แก่อำนาจจะทำให้การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาล้มเหลวได้⁴ และความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาจะลดน้อยลงหากผู้บริหารใช้อำนาจไม่เป็นธรรมทำให้ผลสำเร็จขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเพราะคนในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานผู้บริหารคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดผลของการใช้อำนาจที่ดีทำให้เกิดการยอมรับ เพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายได้ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้เป็นผู้นำมากกว่าการใช้อำนาจและบริหารใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้การบริหารจัดการสถานศึกษาจะสำเร็จตามวิสัยทัศน์อย่างสมบูรณ์ครบกระบวนการและความและใกล้ความเป็นจริงและเป็นประโยชน์แก่ประเทศมากที่สุด

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมามีการใช้อำนาจของผู้บริหารดังนี้ จากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนจำนวน 3 คน สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการนิเทศติดตามให้คำแนะนำและคำปรึกษาบางครั้ง มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเช่น ได้รางวัลจากการแข่งขันทั้งของครูและนักเรียนมีการประกาศและมอบเกียรติบัตรหน้าเสาธงและกล่าวชมเชยแก่ครูและนักเรียน หากมีครูคนใดปฏิบัติตนไม่เหมาะสมผู้บริหารจะเข้าไปตักเตือน โดยเสมือนที่ห้องไม่มีการวางอำนาจแต่อย่างใดอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอยู่กับแบบพึ่งอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครูในโรงเรียนแสวงหาความรู้ที่เขาต้องการด้วยตนเองและบ่อยครั้งไม่มาปรึกษาผู้บริหารเนื่องจากในโรงเรียนมีครูอาวุโสอยู่มาก ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มาเวลาเช้าทุกวัน และเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถในขอบเขตของหน้าที่หรือตำแหน่ง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสามารถควบคุมดูแลครูทุก

⁴ "กรณีศึกษาผู้บริหารลู่แก่อำนาจ : คณะครูรวมตัวยื่นหนังสือย้ายผ.อ.โรงเรียน," accessed 13 ธันวาคม 2559.

คนในโรงเรียนได้ ส่วนใหญ่เกิดการยอมรับในภาวะผู้นำของการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร⁵ ทั้งนี้จากรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านของการบริหารการศึกษาปีพุทธศักราช 2558 พบว่าผู้บริหารจัดหลักการบริหารที่เป็นระบบโดยการใช้ระบบโครงสร้างการบริหารงาน กระจายอำนาจหน้าที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยไปใช้ ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณะกรรมการสถานศึกษา มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง⁶ จากข้อมูลดังกล่าวส่วนหนึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อทราบการใช้อำนาจในการบริหารงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าฝ่าย ใช้ในการใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษา ให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน

กำแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อคำถามในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบและแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามในการวิจัยดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

⁵ ครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน, 16 สิงหาคม 2559.

⁶ รายงานการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ปีการศึกษา 2558 (นครปฐม: 2558).

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

สถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้นมีบทบาททางสังคมอย่างมาก เพราะเป็นแหล่งเพิ่มพูนพัฒนาขององค์ความรู้และปลูกฝังค่านิยมจารีตประเพณีแก่เยาวชนที่จะเป็นบุคลากรที่จะเป็นฟันเฟืองของชาติในอนาคต โรงเรียนจึงมีหน้าที่ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ออกไปซึ่งจะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายได้นั้นจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพออกไปโดยผู้ที่ทำหน้าที่นั้นก็คือครู เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยอำนาจหน้าที่อันเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดเพื่อออกคำสั่งอันชอบธรรมให้กับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครู ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักในการตัดสินใจ เนื่องจากการบริหารของโรงเรียนมีลักษณะเป็นการจัดการเชิงระบบ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ซึ่งได้กล่าวถึง องค์กรเป็นระบบเปิดประกอบด้วยระบบย่อยๆ ในองค์กรเองที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ระบบนั้นเปิดรับตัวป้อนปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Transformation process) เป็นส่วนที่รับตัวป้อนสู่การผลิตแปรสภาพออกไปเป็นผลผลิต (Output) ออกสู่สภาพแวดล้อมภายนอกและยังได้เกิดการป้อนกลับ (Feed back) เข้าสู่ระบบขององค์กร เพื่อที่จะปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป⁷ นั้นจะมีความสัมพันธ์กันแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของ ลูซเซียร์และแอสซิว (Lussier and Achua) ได้เสนอแนวคิดที่มาของแหล่งอำนาจ ได้แก่ อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) และ

⁷ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices vol. 6 (CA: Wadworth Publishing, 2012).

อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power)⁸ เซอร์มาฮอร์น ฮันท์และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ อำนาจโดยตำแหน่ง (Position power) ประกอบด้วย 6 ประเภทอันได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจตามกระบวนการ (Process Power) อำนาจจากการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information Power) และ อำนาจการเป็นตัวแทน (Representative Power)⁹ เฟรนช์และราเวน (French and Raven) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของฐานอำนาจ ประกอบไปด้วย 5 แหล่ง คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) อำนาจในการให้โทษ (Coercive power) อำนาจในการให้คุณ (Reward power) และ อำนาจโดยตำแหน่ง (Legitimate power)¹⁰ กริฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่ก่อให้เกิดอำนาจหรือฐานอำนาจ ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษา ประกอบด้วยฐานอำนาจ 7 ฐาน อันได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) และ อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power)¹¹ จากแนวคิดและขอบข่ายของทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดดังที่แสดงอยู่ในแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

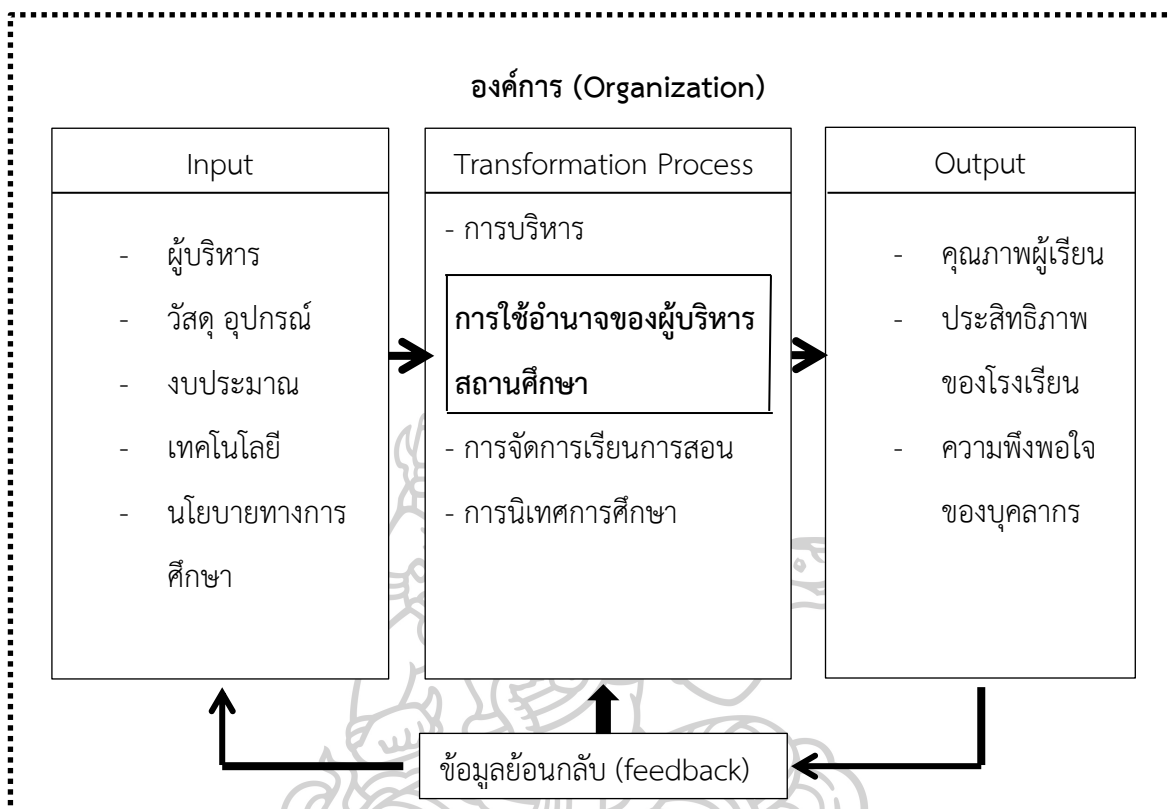
⁸ Robert N.Lussier and Christopher F.Achua, Leadership, vol. 2 (USA: Thomson, 2004).

⁹ John R. Schermerhorn, Jr.Jame G Hunt, and Richard N.Osborn, Organizational Behavior (USA: john Wiley & Sons,Inc, 2005).

¹⁰ John R.P. French and Bertram H. Raven, The Bases of Social Power, "in Studies in Social Power, ed. ed (Ann Arbor: University of Michigan Institution for Social Research, 1959).

¹¹ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead, Organizational Behavior : Managing People and Organazations, 11th Ed (South-Western,Cengage Learning: Mason,OH, 2014).

สภาพแวดล้อม (Environment)



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของงานวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed.(CA: Wadworth Publishing,2012),20-22

: Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead ,Organizational Behavior : Managing People And Organazations,11th ed.(Mason,OH : South-Western,Cengage Learning,2014),376-379

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ดังนี้ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสนโดย ใช้แนวคิดของกิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) เกี่ยวกับฐานอำนาจซึ่งมี 7 ประการอันได้แก่ อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ในแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
1. อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power)
2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power)
3. อำนาจการบังคับ (Coercive Power)
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power)
5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power)
6. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power)
7. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead ,Organizational Behavior : Managing People And Organizations,11th ed.(Mason,OH : South-Western,Cengage Learning,2014),376-379

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจในความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามความหมายของคำต่างๆไว้ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถตามศักยภาพของผู้บริหารที่ได้ทำการควบคุมเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหรือปรับเปลี่ยนในพฤติกรรม ทั้งด้านของทัศนคติ ค่านิยมไปในทิศทางที่เราต้องการและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันประกอบไปด้วย 7 รูปแบบ อาทิ อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power)

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มสาระ

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา มีขนาดใหญ่พิเศษ เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ หมู่ที่ 7 ตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73180

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาอยู่คือ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหาร

หากจะกล่าวถึงอำนาจนั้น เป็นสิ่งที่มีความเป็นมาอยู่เคียงคู่มนุษยมาช้านาน ซึ่งจะมาจากผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมทั้งในด้าน สติปัญญา พละกำลัง เป็นต้น จนได้พัฒนามาเป็นระบบของการปกครองและเกิดรัฐขึ้น โดยผู้ที่ใช้อำนาจได้เป็นผู้ควบคุมอำนาจของผู้อื่นที่มอบมาให้ตนในการตัดสินใจแทนคนในสังคมนั้นเอง ในองค์กรเองนั้นก็มีการใช้อำนาจด้วยเช่นกัน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ใช้อำนาจในการบริหารจัดการองค์กร ไปในทิศทางที่ต้องการควบคุมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยหากไม่มีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการใช้อำนาจองค์กรอาจล่มสลายได้

องค์กรสถานศึกษาเป็นองค์กรเชิงระบบจึงต้องมีการใช้อำนาจในการควบคุมและดูแลแก้ปัญหาในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารคนในองค์กรจึงจำเป็นต้องสั่งการโดยใช้อำนาจโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจในการบริหารจัดการองค์กรของตนเองให้เป็นที่ไปตามทิศทางที่เราต้องการและใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขเพื่อจะได้มาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยคำนึงถึงสถานศึกษาเป็นเบื้องต้น

ความหมายและความสำคัญของอำนาจ

เมื่อจะกล่าวถึงอำนาจนั้นในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า “อิทธิพลที่บังคับผู้อื่นให้ยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นที่ไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่นอำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง พลังเช่น อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ หรือความรุนแรงเช่น ชอบใช้อำนาจ การ

บังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจ;การบังคับ เช่น ขออำนาจศาล”¹² ความหมายของอำนาจนั้นได้มีนักทฤษฎีหลายท่านให้ความหมายดังต่อไปนี้ เช่น

ลูซเซียร์และแอชชัว (Lussier and Achua) สรุปความหมายได้ว่า อำนาจนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำมีศักยภาพและมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม¹³

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) สรุปความหมายได้ว่า อำนาจนั้นหมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งๆที่จะทำให้ทั้งรายบุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ตามที่ผู้ใช้อำนาจจะให้ปฏิบัติ¹⁴

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn) สรุปความหมายได้ว่า อำนาจนั้นคือ ความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นทำบางสิ่งบางอย่าง ตามที่ต้องการให้ปฏิบัติ หรือสามารถที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้บุคคลอื่นกระทำได้ตามที่ต้องการให้เกิดขึ้น¹⁵

กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) สรุปความหมายได้ว่า อำนาจคือ ความสามารถที่มีศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อกระทำการควบคุมเหนือบุคคลหรือกลุ่มคน¹⁶

ภาวิณี เพชรสว่าง ได้ให้ความหมายของอำนาจสรุปได้ดังนี้ อำนาจคือความสามารถของคนหรือกลุ่มคนในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง¹⁷

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติและ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ ได้ให้ความหมายของอำนาจสรุปได้ดังนี้ อำนาจหมายถึง ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอีกคน

¹² "พจนานุกรมออนไลน์(ออนไลน์)," accessed 26 กันยายน, 2559.

<http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-43-search.asp>

¹³ Robert N.Lussier and Christopher F.Achua, Leadership, ed. 2nd, 2nd ed. (USA: Thomson, 2004).

¹⁴ Wayne K.Hoy and Cecil G.Miskel, Educational Administration (Singapore: McGrawHill, 2001).

¹⁵ John R. Schermerhorn Jr., Jame G Hunt, and Richard N. Osborn, Organizational Behavior (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005).

¹⁶ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead Organizational Behavior : Managing People and Organizational (Mason,OH: South-Western,Cengage Learning, 2014).

¹⁷ ภาวิณี เพชรสว่าง, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น, 2552).

หนึ่งให้มีพฤติกรรมหรือไม่มีพฤติกรรม หรือหมายถึง ความสามารถที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมผู้อื่น และแหล่งที่มาของความสามารถของผู้นำที่จะสามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับได้¹⁸

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ ได้อธิบายความสำคัญของอำนาจสรุปได้ดังนี้ อำนาจ(Power)เป็น ปัจจัยเริ่มต้นของผู้บังคับบัญชาและนำไปสู่การมีภาวะผู้นำ เพราะการใช้อำนาจของผู้นำจะสามารถ ชี้นำและทำให้ใ้มน้ำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้¹⁹

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ได้ความสำคัญของอำนาจ สรุปได้ดังนี้ พลังอำนาจ(Power)เป็นอำนาจที่ ซ่อนเร้นภายใน(Potential Force)ของผู้นำ เป็นอำนาจที่พร้อมจะนำไปใช้ ได้รับพลังอำนาจจาก หน่วยงานหรือองค์กร โดยใช้สิทธิ์สั่งประเมิณผล ให้รางวัลและลงโทษภายในขอบเขต²⁰

จากการให้ความหมายของนักทฤษฎีข้างต้นเกี่ยวกับ อำนาจ สามารถสรุปความได้ดังนี้ อำนาจคือสิ่งที่ใช้ควบคุมบุคคลต่างๆตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปให้ทำตามคำสั่งหรือทิศทางที่วางไว้ โดยการ จะมีอำนาจนั้นเราจะต้องอยู่ในตำแหน่งและหน้าที่ซึ่งจะมีความสามารถในการควบคุมบุคคลเหล่านั้น เช่น พระราชามีหน้าที่ปกครองไพร่ฟ้าประชาชนในราชอาณาจักรของตนเองจึงทำให้เกิดความสามารถ ที่จะได้ควบคุมคนในราชอาณาจักรให้ปฏิบัติตาม หรือ ผู้จัดการบริษัทมีหน้าที่ในการบริหารบริษัทจึงมี ความสามารถในการควบคุมและดูแลบุคลากรในบริษัท อาจกล่าวได้ว่า “ไม่มีภาวะจักไม่มีหน้าที่ที่จะ ไม่มีไม่มีอำนาจเช่นเดียวกัน” ซึ่งอำนาจมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้อำนาจในการควบคุมองค์กรตามที่ได้รับแต่งตั้งด้วยความชอบธรรม จำเป็นต้องใช้ อำนาจในการควบคุมบริหารจัดการให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามนโยบายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจจะครอบคลุมไปถึงเรื่องของกฎระเบียบหรือแนว ปฏิบัติในสถานศึกษา ให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอาทิ งานสอนเป็น งานหลักโดยเสมือนว่าผู้บริหารได้มอบอำนาจให้แก่ครูผู้สอนในการตัดสินใจในการจัดการเรียนรู้ในชั้น เรียนเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับการปฏิบัติงานใดๆ บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถแจ้งแก่ผู้บริหาร โดยผู้บริหารก็จะใช้อำนาจในการแก้ไขปัญหาให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยความเที่ยงธรรม

¹⁸ สมชาย หิรัญกิตติ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ,, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2550).

¹⁹ ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551).

²⁰ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะความเป็นผู้นำ (กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส, 2550).

เพราะการใช้อำนาจที่ดีที่สุดของผู้บริหารคือ การใช้อำนาจที่เสมือนไม่ใช่อำนาจหรือกล่าวสรุปได้คือ การใช้คุณธรรมและเอาชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าดีที่สุด

แหล่งที่มาของอำนาจหน้าที่ในองค์กร

ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจควบคุมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรได้ดำเนินกิจกรรมไปอย่างราบรื่น โดยมีผู้ที่ได้รับมอบหมายคือผู้นำหรือผู้บริหารที่จะใช้อำนาจในการดำเนินงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป้าหมายขององค์กรจะสำเร็จได้ จากแนวความคิดระบบราชการของ Max Weber ซึ่งมีการนำมาใช้และอ้างอิงกันอย่างมากและแพร่หลาย ซึ่งเสนอแนวคิดว่าการบริหารองค์กรซึ่งเป็นองค์กรในอุดมคติที่เรียกว่า the ideal type of bureaucracy โดยกล่าวถึงลักษณะในการใช้อำนาจในองค์กร ที่จะดำเนินการต้องมีโครงสร้างของอำนาจในองค์กร ซึ่งอำนาจในองค์กรจะประกอบด้วยดังนี้

1. อำนาจบารมี (Charismatic authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังหรือยอมทำตามผู้นำ เป็นอำนาจที่ติดอยู่กับตัวบุคคล การใช้อำนาจบารมีเหมาะสมกับสังคมในยุคเดิมที่มีลักษณะของความสำเร็จในรูปแบบของเครือญาติ หรือ สังคมแบบชนเผ่า
2. อำนาจประเพณี (Traditional authority) เป็นอำนาจอันที่ได้เกิดจากขนบธรรมเนียมหรือประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา การใช้อำนาจตามประเพณี เช่น การสืบทอดอำนาจตามสายเลือดหรือการสืบสันตติวงศ์ การใช้อำนาจในลักษณะนี้มักพบในสังคมแบบศักดินา
3. อำนาจตามกฎหมาย (Legal authority) เป็นอำนาจที่เน้นหลักความมีเหตุผล คืออำนาจตามกฎหมายนี้เหมาะกับโครงสร้างสังคมสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน อำนาจตามกฎหมายจะใช้ในองค์กรแบบระบบราชการ²¹

จากลักษณะของอำนาจที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้มีนักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้าและได้ทำการแบ่งออกเป็นรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเรียกว่า ฐานอำนาจ หรือแหล่งที่มาของอำนาจ ที่จะมีหลายรูปแบบ อำนาจในองค์กรที่มีมาจากหลายแหล่งผู้คนจะได้อำนาจมาอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของอำนาจที่เขาเหล่านั้นจะแสวงหาดังนั้นการเข้าใจถึงรูปแบบการนำมาซึ่งอำนาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

²¹ วันชัย มีชาติ, การบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2552).

1. อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่มาจากองค์กรหรือบุคคลและมีอยู่กับตำแหน่งที่ได้มาในการจัดสรรอำนาจไว้เมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งก็จะใช้อำนาจไปตามตำแหน่งนั้น และเมื่อพ้นจากตำแหน่งจะไม่สามารถนำอำนาจนั้นไปใช้กับตนเองได้ อำนาจตามตำแหน่งแบ่งได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่

1) อำนาจที่ชอบธรรม (Legitimate power) ผู้ที่มีตำแหน่งในองค์กรสูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า ในภาครัฐจะมาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นหลัก ส่วนในภาคเอกชนก็จะมาจากการตั้งองค์กรตามกฎหมายที่มีอยู่ในองค์กรเช่น การตั้งบริษัทจำกัด

2) อำนาจสารสนเทศ (Information power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้ควบคุมอย่างเป็นทางการเหนือสารสนเทศที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทำงานของพวกเขา

3) อำนาจรางวัล (Reward power) เป็นอำนาจที่ได้ให้รางวัลแก่พนักงานลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จการให้รางวัลอาจเป็นรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการกระตุ้นการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) อำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นอำนาจในการลงโทษในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย อำนาจชนิดนี้ตั้งอยู่ในฐานของความกลัวเป็นการกระตุ้นการทำงานโดยผู้บริหาร

5) อำนาจทางนิเวศวิทยา (Ecological power) เป็นอำนาจในการควบคุมเหนือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เทคโนโลยีและองค์กรของงานที่จัดหาโอกาสสำหรับการมีอิทธิพลทางอ้อมเหนือผู้อื่นเพราะพฤติกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้โอกาสและอุปสรรคจากการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ใหม่ที่อุบัติขึ้น

2. อำนาจตามตัว (Personal power) อำนาจที่มาจากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นั้นมากกว่าที่จะมาจากองค์กร อันแบ่งดังต่อไปนี้

1) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่มาจากความสามารถในการโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ ความชำนาญการเฉพาะทาง ที่เกิดจากทักษะและความสามารถของตัวผู้บริหารเอง

2) อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่มีศักยภาพที่มีความเกี่ยวเนื่อง

กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชมในผู้บังคับบัญชาและมองเป็นแบบอย่าง อาจเกิดข้อจำกัดหากจะลงโทษพนักงานจะเกิดความลังเล

3) อำนาจเกรียรติยศ (Prestige power) เป็นอำนาจที่มาจากชื่อเสียงของบุคคล ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่เคยทำมาในอดีตและมีความสำคัญจะมีอำนาจในลักษณะนี้

3. อำนาจที่มาจากความเป็นเจ้าของ (Power stemming from ownership) ผู้บริหารมีอำนาจในฐานะที่เป็นตัวแทนหรือผู้ที่ถือหุ้นหรือกรรมสิทธิ์ในองค์กร ความแข็งแกร่งในอำนาจความเป็นเจ้าของขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดหรือการเชื่อมโยงกับผู้ถือหุ้นและคณะกรรมการ อำนาจความเป็นเจ้าของยังสัมพันธ์กับจำนวนเงินทุนในองค์กรนั้น ผู้บริหารที่ถือหุ้นมากมีโอกาสน้อยมากที่จะถูกไล่ออกโดยคณะกรรมการเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ถือหุ้นน้อยจะพบลักษณะนี้ในสถานศึกษาของเอกชน เพราะสถานศึกษาเอกชนมีลักษณะในการจัดการตนเองโดยทุนและหุ้นส่วน

4. อำนาจที่มาจากการใช้ทรัพยากร (Power from providing resources) แหล่งอำนาจที่มาจากในมุมมองนี้องค์กรต้องการความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องของทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี เงิน ลูกค้าหรือผู้รับบริการในภาคการศึกษา รวมไปถึงวัตถุดิบต่างๆ เพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อำนาจที่สัมพันธ์กับทรัพยากรเมื่อผู้นำเริ่มที่จะสูญเสียอำนาจในการควบคุมทรัพยากรอำนาจของเขานั้นก็จะลดลงตามการควบคุมเช่นเดียวกัน

5. อำนาจจากการฉวยโอกาส (Power from capitalizing on opportunity) อำนาจนั้นสามารถมาจากการอยู่ถูกที่ถูกเวลาและมีการดำเนินการที่เหมาะสม ผู้คนต้องการที่จะมีทรัพยากรที่ถูกต้องในการฉวยโอกาสที่เกิดขึ้น โอกาสที่ดีที่สุดใ้องค์กรที่จะขยายตัวคืออยู่ในแผนกที่มีการเติบโต จะทำให้เรามีโอกาสที่จะเติบโตในงานมากกว่าที่จะอยู่ในสายงานปกติ

6. อำนาจที่มาจากจัดการปัญหาวิกฤต (Power stemming from managing critical problems) ในกรณีที่หน่วยงานต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤตและเกิดความไม่มั่นคง องค์กรจะมีอำนาจมากขึ้นเช่น องค์กรถูกฟ้องร้อง ในสถานการณ์เช่นนี้ฝ่ายกฎหมายขององค์กรที่ปกติจะไม่มีอำนาจโดดเด่นเหนือฝ่ายอื่นจะมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรขึ้นมาในทันที

7. อำนาจที่มาจากใกล้ชิดอำนาจ (Power stemming from being close to power) การอยู่ใกล้ชิดกับผู้ที่มีอำนาจก็จะทำให้ผู้นั้นมีอำนาจมากขึ้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายหนึ่งที่ต้องรายงานตรงต่อซีอีโอย่อมมีอำนาจมากกว่าผู้จัดการที่อยู่ในระดับเดียวกันที่ไม่ได้มีความรับผิดชอบรายงานต่อซีอีโอ

ในองค์กรสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันผู้ใดอยู่ใกล้ชิดผู้บริหารมักมีอำนาจมากกว่าบุคคลอื่นในระดับที่มีความใกล้เคียงกันกับตนเองในผู้บริหารด้วยกันก็เช่นกันหากมีความใกล้ชิดกับผู้ที่อยู่เหนือขึ้นไปอีก²²

ทั้งนี้นักวิชาการต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับฐานของอำนาจที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการใช้อำนาจในองค์กรที่จะสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, and Osborn) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจสรุปได้ดังนี้ ในองค์การอำนาจถูกกำหนดให้เป็นความสามารถในการใช้คนหรือบุคลากรให้ปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาจะได้รับอำนาจในการตรวจสอบดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาแหล่งที่มาจากอำนาจโดยตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคลดังนี้

1. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position power) ฐานอำนาจได้เป็นสิทธิ์ของผู้บริหารโดยได้รับความชอบธรรมจากการให้คุณและโทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย

1.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward power) อำนาจที่ผู้บริหารจะสามารถที่จะควบคุมที่จะให้รางวัลแก่บุคคลที่จะปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น การยกย่องสรรเสริญ นอกจากนี้ยังให้โทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามยกตัวอย่างเช่นการ ลดขั้นเงินเดือน

1.2 อำนาจการบังคับ (Coercive power) อำนาจที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ มีความเข้มแข็งของอำนาจการบังคับมากขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองมีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้โดยตรง

1.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจชนิดนี้มาจากค่านิยมภายในบุคคลที่ยอมรับว่ามีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะมีอำนาจเหนือคนโดยทั่วไป อำนาจตามกฎหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากมีผู้มีอำนาจครองอยู่ เรียกว่าอำนาจหน้าที่ แต่ในบางกรณีอาจไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งก็ได้ แต่หากเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และการยอมรับของบุคคลอื่นๆ

1.4 อำนาจแห่งกระบวนการ (Process power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการควบคุมวิธีการต่างๆของการผลิตและวิธีการวิเคราะห์ในภาระงานนั้นๆ ซึ่งเกิดจากอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมกระบวนการผลิต

²² พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model Operational Leadership: Life Model (กรุงเทพฯ: วิสตา อินเทอร์เน็ต, 2556).

1.5 อำนาจจากการมีสารสนเทศ (Information power) อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารมีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีคุณค่า แสวงหาข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร มีความรอบรู้ข่าวสารหรือข้อมูลในสถานะแวดล้อมของงานในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง เป็นแหล่งข้อมูลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ได้รับการยอมรับในอำนาจนี้

1.6 อำนาจการเป็นตัวแทน (Representative power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนองค์กรอย่างเป็นทางการ ซึ่งมีอำนาจและศักยภาพซึ่งประกอบไปด้วย บุคคลในองค์กรหน่วยต่างๆและบุคคลภายนอกองค์กร ผู้บริหารควรใช้อำนาจฐานะเป็นตัวแทนองค์กร เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

2. อำนาจส่วนบุคคล (Personal power) อำนาจส่วนบุคคลมีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนที่ล้วนต้องการอิสระในการตัดสินใจ อำนาจส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย อำนาจเชี่ยวชาญ ชักชวนเหตุผล และอำนาจอ้างอิง

2.1 อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert power)สามารถควบคุมคนอื่นโดยใช้ อำนาจที่มีจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาจนเชี่ยวชาญ อำนาจของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับด้วยทั่วไปและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเพราะมีความเชื่อว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหนือตน

2.2 ชักชวนเหตุผล (Rational persuasion) ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่นเพราะความพยายามของแต่ละบุคคลที่คนยอมรับนำเสนอเป้าหมายและเป็นวิธีที่เหมาะสมในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับการชักชวนเหตุผลขึ้นลงและทั่วทั้งองค์กร มีเหตุผลชักชวนเกี่ยวข้องกับทั้งการอธิบายผลลัพธ์ที่คาดหวังและแสดงให้เห็นว่าเป็นการกระทำที่เฉพาะเจาะจง

2.3 อำนาจอ้างอิง (Referent power) คุณลักษณะที่ผู้มีอำนาจเป็นที่อื่นซึ่งยอมรับและชื่นชมของบุคคลต่างๆและประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความเข้มแข็งของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความอยากเป็นเหมือนผู้มีอำนาจของบุคคลนั้นมากขึ้นตามความชื่นชม²³

เมื่อได้สังเกตในหน่วยงานหรือองค์กรจะพบว่าผู้มีอำนาจนั้นมักจะเป็นผู้นำ ดังที่ เพรนซ์ และ ราเวน (French and Raven) กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำเหนือคนอื่น มีอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่งจากอำนาจ 5 อย่างดังต่อไปนี้

²³ John R. Schermerhorn, Jr. Jame G Hunt, and Richard N. Osborn, Organizational Behavior (USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005).

1. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากความเชี่ยวชาญในงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในแขนงนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องลึกซึ้ง เป็นที่พึ่งพาในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ให้แก่ผู้อื่นในเรื่องของการทำงาน ผู้อื่นก็จะเกิดการยอมรับในความสามารถและเกิดความเคารพในอำนาจลักษณะนี้

2. อำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือประเพณี ความชอบความนิยมในตัวของบุคคลนั้น เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้เป็นที่พึ่งทางใจและเกิดความศรัทธาโดยผู้อื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ

3. อำนาจการให้โทษ (Coercive power) เป็นอำนาจที่ใช้ในการข่มขู่บังคับใช้กำลังทางกาย และวาจาเพื่อบังคับให้ผู้อื่นกระทำตาม ผู้ที่สามารถลงโทษผู้อื่นที่ไม่ทำตามได้ มักได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร

4. อำนาจจากการให้คุณ (Reward power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติตามหรือมีผลงานดีเป็นการเสริมแรง ผู้ที่สามารถใช้อำนาจนี้ได้ก็จะเกิดการยอมรับจากสมาชิกคนอื่นๆ เช่นเดียวกัน

5. อำนาจโดยตำแหน่ง (Legitimate power or position power) เป็นอำนาจอันอุบัติเกิดจากการได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เนื่องจากได้รับแต่งตั้งในหน้าที่การงาน หรืออยู่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรนั้นๆ เป็นอำนาจที่กำหนดตามกฎระเบียบขององค์กรในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน²⁴

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ดังนี้ อำนาจคือสิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์ หรือแฝงอยู่ในบุคคล สามารถที่นำมาออกมาใช้ได้ สถานการณ์และเวลาที่เหมาะสม โดยตัวของบุคคลเองจะต้องมีการสะสมประสบการณ์และองค์ความรู้ที่จะได้มาซึ่งอำนาจ ซึ่งอาจมีการคัดสรรตามกฎหมายนั้นจึงจะได้อำนาจมาเช่น การสอบเข้ารับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา หรือการได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อรับหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการได้ ซึ่งเมื่อได้ดำรงตำแหน่งแล้วจึงมีอำนาจตามกฎหมายหรือในหน้าที่ซึ่งในการควบคุมบุคคลในองค์กรที่ตนประจำอยู่ โดยเฉพาะในสังคมไทยเป็นสังคมแบบระบบอุปถัมภ์มาตั้งแต่อดีต ผู้บริหารก็จำเป็นที่จะต้องสรรสร้างบารมีเพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดความศรัทธาในตัวตนของผู้บริหาร ทั้งนี้ต้องไปการเสริมแรงจูงใจโดยมีการให้รางวัลหรือลงโทษแก่ผู้กระทำผิดความดีความชอบหรือเสื่อมเสียแก่วิชาชีพครู ความสามารถเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาและเรียนรู้จะทำให้สามารถที่จะครองคนได้

²⁴ สิริอร วิชชาวุธ, จิตวิทยาการเป็นผู้นำ (กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์, 2554).

โดยที่บุคคลยอมรับในตัวผู้บริหารว่ามีความน่าเชื่อถือและมีความสามารถพอที่จะทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาของตน โดยในตำแหน่งหน้าที่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ จึงมีนัยยะที่เป็นความหมายแฝงให้เห็นว่า มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน มิใช่ใช้อำนาจบาตใหญ่ ซึ่งเป็นชี้ตายแก่ครูเหมือน ซึ่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการหลายคนมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารสถานศึกษา โดยหลงลืมหน้าที่ของตนเองลูก่ออำนาจ เพราะอำนาจเปรียบเสมือนดาบสองคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการนำนโยบายของรัฐมาทำให้เป็นรูปแบบของตนเองและประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองที่สั่งสมมา ในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์โรงเรียน โดยผู้บริหารก็จะสั่งการให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติตามได้ตามที่กฎหมายได้ระบุไว้ หากใครฝ่าฝืนจนเป็นผลเสียแก่ทางราชการก็สามารถลงโทษทางวินัยได้ แต่ควรต้องดูบริบทควรจะใช้หลักธรรมเข้ามาในการปกครองจะดีกว่าใช้อำนาจ เพราะจะทำให้ความสุขในการทำงานของครูลดน้อยลงเพราะขาดแรงจูงใจเพราะเสียขวัญกำลังใจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีการภาวะผู้นำ ซึ่งรูปแบบของผู้นำนั้นมีหลายแบบซึ่งจะนำมาเสนอดังนี้เพื่อให้ผู้บริหารต้องสำรวจตนเองซึ่งจะสรุปประเภทของผู้นำที่ตนควรเป็นและไม่ควรเป็นสรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจทั้งความคิดและการปฏิบัติชอบออกคำสั่ง มักตัดสินใจและรับผิดชอบในงานคนเดียว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มักก้าวร้าวใช้อารมณ์ มักส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทัศนคติเชิงลบ ขาดขวัญและกำลังใจและตามมาด้วยการต่อต้านอำนาจของผู้นำได้

2. ผู้นำแบบเจ้าขุนมูลนาย (Bureaucratic Leaders) เป็นผู้นำที่พิถีพิถันในการทำงาน เจ้าระเบียบ ชอบใช้อำนาจในการตัดสินใจ ไม่ชอบให้ใครมาใช้อำนาจแทนตน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สุขุมรอบคอบ อารมณ์มั่นคง ต้องการให้ลูกน้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

3. ผู้นำแบบนักการทูต (Diplomatic Leaders) เป็นผู้นำที่มีความฉลาดในการปรับตัว มีไหวพริบปฏิพานดี มีความเป็นมิตร มักให้ออกาสผู้ตามแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตามจึงชอบทำงานกับผู้นำที่มีลักษณะนี้

4. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ยอมรับสิทธิและเสรีภาพของผู้ตาม รับฟังแนวความคิด ประชุมปรึกษา และมีความยืดหยุ่น ติดต่อการสื่อสารได้ดี เปิดเผยไม่ก้าวร้าว ไม่นิยมการข่มขู่ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ตาม

5. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-fair Leaders) เป็นผู้นำที่บริหารงานตามสบาย ตนเองกำหนดเป้าหมายเองโดยไม่ประชุมผู้ตาม ผู้ตามเมื่อได้รับมอบหมายแล้วก็ทำได้โดยอิสระ ผู้นำมีความเป็นมิตร ไม่ใช่อำนาจ ผู้ตามทำงานด้วยความสบายใจ แต่มักได้ผลงานไม่ดี

6. ผู้นำแบบยินยอมผู้ตาม (Employee-control Leaders) เป็นผู้นำที่บริหารงานมักใช้ความยืดหยุ่นและยินยอมสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ชอบสนองความต้องการของผู้ตาม ผู้นำแบบนี้หากได้ผู้ตามที่ไม่ดีประสิทธิภาพขาดความสนใจต่องาน คำนึงถึงแต่ผลประโยชน์ส่วนตน ก็อาจจะทำให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวมีปัญหาก่อเกิดขึ้นได้²⁵

จากข้างต้นจะเห็นในว่าการเป็นผู้นำก็มีผลกับความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจในองค์กรจริงเมื่อนำมาพิจารณาจากการใช้อำนาจของผู้นำจะสามารถแบ่งผู้นำในการใช้อำนาจเป็น 3 ลักษณะ

1. ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะใช้อำนาจอย่างเต็มที่รื้อรวบในการออกคำสั่งต่างๆ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนทุกอย่างจะต้องเป็นไปตามที่ตนต้องการเท่านั้น

2. ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ไม่ใช่อำนาจมากเกินไป สนับสนุนให้ทุกคนระดมความคิดเห็นร่วมกัน

3. ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบเสรีนิยม (Free-Rein Leader) ผู้นำในลักษณะนี้จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงาน จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขและตัดสินใจเอง หากบริหารจัดการไม่ดีจะเกิดการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพได้²⁶

²⁵ พระมหาสนอง ปัจโจปการี, มนุษย์กับสังคม (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553).

²⁶ นิติพล ภูตะโชติ, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556).

อันจะเห็นได้ว่าผู้นำแต่ละแบบจะมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไปตามบริบทและการใช้อำนาจที่ต่างกัน อำนาจนั้นถือเป็นสิ่งที่อันตรายมากเพราะสามารถควบคุมจิตใจคนได้ให้หลงผิดและลุแก่อำนาจ โดยสังคมโลกตะวันออก จะมองว่าอำนาจมาจากสวรรค์คือบุคคลที่มีบุญญาธิการจะได้รับอำนาจเช่น หน่อพระพุทธเจ้าก็คือพระราชโอรสของพระมหากษัตริย์ที่พร้อมจะเป็นพระมหากษัตริย์ในเบื้องหน้าที่ปรากฏในพระราชพงศาวดารของกรุงศรีอยุธยา ซึ่งต่างจากสังคมตะวันตกจะมีการกระจายอำนาจเพราะอำนาจเป็นสิ่งที่น่ากลัวและนำไปสู่ความชั่วร้ายได้ จากที่เราเห็นในวรรณกรรม The Lord of The RING เนื้อหาในวรรณกรรมจะระบุได้เด่นชัดเกี่ยวกับแหวนแห่งอำนาจที่ใครได้ครอบครองก็จะตกอยู่ในอำนาจ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักธรรมเพื่อให้ตนเองควบคุมอำนาจไม่ใช้อำนาจควบคุมตน ซึ่ง ยกตัวอย่างหลักทศพิธราชธรรมของผู้นำ ก็สามารถนำมาใช้กับการใช้อำนาจสถานศึกษาของผู้บริหารได้ ทศพิธราชธรรมของผู้นำ มีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือธรรมะ 10 ประการ ของผู้นำซึ่งจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. ทาน หมายถึง การให้สิ่งของหรือทรัพย์ ที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจะสละให้มอบให้ผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการบำรุงเลี้ยงดู ช่วยเหลือเขาหรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
2. ศีล หมายถึง ความประพฤติดีประพฤติกุศลของผู้นำ รวมถึงการสำรวมกาย วาจา ประกอบแต่สุจริต รักษาจิตดีคุณเป็นตัวอย่างน่าเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. บริจาคะ หมายถึง การบริจาค การเสียสละความสุขส่วนตน หรือแม้แต่ชีวิตของตน เพื่อประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมองค์กรเดียวกัน
4. อาชวะ หมายถึง ความซื่อตรง เป็นคนซื่อสัตย์สุจริตมีความจริงใจไม่หลอกลวงผู้อื่น กล่าวแต่ความสัตย์จริงไม่หลอกลวงประโยชน์จากบุคคลอื่น
5. มัทวะ หมายถึง ความอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรี ไม่ถือตัวและหยาบกระด้าง มีความสง่างามอันเกิดจากท่วงท่าอากัปกิริยาที่มีความสุภาพนุ่มนวล แต่ไม่ขาดความยำเกรง
6. ตบะ หมายถึง ความทรงเดช อำนาจของผู้นำในการเผือกเกส ตัณหา ราคะ ไม่ให้เข้ามาอำยิจิตใจ ระงับข่มใจได้ ไม่ยอมให้ลุ่มหลงหมกมุ่นในความสำราญ มุ่งมั่นทำกิจกรรมในสมบูรณ์ มีความเป็นอยู่อย่างสามัญ
7. อักโกระ หมายถึง ความไม่โกรธ ไม่เกรี้ยวกราด จนเป็นเหตุให้การวินิจฉัยความ

และการกระทำต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจําใจไว้ ระวังความเคืองชุ่น วินิจฉัยความและการกระทำด้วยจิตอันราบเรียบเป็นตัวของตัวเอง

8. อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบบังคับกดขี่ ไม่หลงระเรีงในอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุผลโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเหตุอาฆาตเกลียดชัง

9. ขันติ หมายถึง ความอดทนต่องานยาก งานมาก ไม่ย่อท้อ แต่พากเพียร ประกอบการงานจนสำเร็จลุล่วง

10. อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาดธรรมดา ความหนักแน่นในธรรมไม่เอนเอียง หวั่นไหวเพราะถ้อยคำดีร้าย ลากยศสักการะ รักษาความยุติธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม มีความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียง²⁷

จากการนำหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมของเจ้าผู้ปกครองในอดีตมาเป็นแนวทางในการใช้อำนาจในสถานศึกษาของผู้บริหารจะทำให้การดำเนินงานในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเกิดความนับถือในตัวของผู้บริหารที่เป็นผู้อำนวยการที่ใช้หลักธรรมที่จะมากำกับการใช้อำนาจอย่างมีความเป็นธรรมตามบริบท ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากบุคคลในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ทั้งนี้สิ่งที่ขาดมิได้และมีจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการใช้กลวิธีในการใช้อำนาจ คือการเรียนรู้จากพนักงานจะมีการเปลี่ยนแปลงการมีอำนาจของผู้บริหารไปสู่การกระทำในลักษณะที่เป็นรูปธรรมอย่างใดเมื่อผู้บริหารต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น และกำหนดแนวทางในการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 7 วิธีการซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) การให้เหตุผล (Reason) การนำเสนอความคิดเชิงเหตุผล เชิงตรรกวิทยาหรือเสนอข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นความจริงที่เกิดขึ้นโดยบอกกล่าวถึงเหตุและผลอย่างชัดเจน

2) การแสดงความเป็นมิตร (Friendliness) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้บริหารให้เกียรติ ไว้วางใจ ยกย่องสรรเสริญ แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ตระหนักรู้และเกิดอคติว่า “เราเป็นนาย เขาเป็นบ่าว” ให้ความเป็นกันเองจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามขอเรียกร้องของผู้บริหารได้ เพราะเป็นการมีอิทธิพลอยู่เหนือจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การรวมพลัง (Coalitions) การรวบรวมความสนับสนุนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

²⁷ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, สังคมวิทยาองค์กร (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2551).

หันมาสนับสนุนเรา ทำให้เราสามารถบรรลุในแนวทางและวัตถุประสงค์ ต้องชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนับสนุนโดยการขอความร่วมมือ

- 4) การต่อรอง (Bargaining) ผู้บริหารใช้วิธีการต่อรอง โดยการนำเสนอข้อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ตามส่วนได้ส่วนเสีย
- 5) การแสดงสิทธิ (Assertiveness) การแสดงอำนาจทางตรง ให้เห็นถึงข้อตกลงเงื่อนไขในการปฏิบัติตาม การชี้แจง กฎระเบียบ และข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตามของบุคคลในองค์กร
- 6) การใช้อำนาจที่เหนือกว่า (Higher Authority) การขอความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าตนเองหรือผู้บริหารเองให้ช่วยสนับสนุน ตอบสนองข้อเรียกร้องที่กลุ่มหรือบุคคลต้องการ
- 7) การลงโทษ (Sanctions) ซึ่งผู้บริหารสามารถทำการให้คุณ (Rewards) จากผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีหรือพึงพอใจในองค์กรโดยการ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือจะให้โทษ (Punishments) แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง หรือกระทำความผิด ด้วยการ ต่ำหนิ การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน การไล่ออก การไม่ให้ความสำคัญ แสดงความไม่เห็นคุณค่าในตัวบุคคลนั้น และไม่มอบหมายงานสำคัญให้²⁸

ในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาในด้านของความเป็นผู้นำ ทฤษฎีแนวคิดรวมไปถึงหลักธรรมที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจในองค์กรเมื่อผู้บริหารได้รับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่แล้วย่อมได้รับอำนาจโดยชอบธรรม ผู้บริหารต้องใช้หลักจิตวิทยาในการปกครองคนในองค์กรและเอาชนะใจของคนในองค์กรทำให้เกิดการยอมรับส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดทั้งนี้อยู่ที่ผู้บริหารที่ควรกระทำอย่างยุติธรรม

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด

จากการศึกษาแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) ซึ่งใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยสรุปใจความได้ดังนี้ อำนาจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรโดยกำหนดให้เป็นความสามารถในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารองค์กรคือ ผู้บริหารที่จะทำการควบคุมองค์กร ซึ่งมีการกำหนดธรรมชาติของอำนาจหลายรูปแบบที่ต่างกัน อำนาจเป็นความสามารถ

²⁸ วิภาดา คุปตานนท์, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร:เทคนิคการจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่3 (กรุงเทพฯ: สจเริญ การพิมพ์, 2551).

ตามศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อีกทั้งยังมีผลในส่วนตัวส่วนเสียขององค์กรนั้นๆ ซึ่งหากมีซึ่งความสามารถควบคุมอำนาจได้มากเท่าใด จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่เป็น รากฐานของอำนาจนั้นๆ เช่นนั้น จะเห็นได้ว่า อำนาจจะต้องอยู่ในฐานความคิดในการมีอิทธิพลอย่างที่สุด การที่มีอำนาจตามเงื่อนไขในศักยภาพจึงจะสามารถดูแลและควบคุมบุคคลอื่นๆได้ แต่เราเลือกที่จะไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่ ฉะนั้นการมีศักยภาพอย่างง่ายนั้นจะมีอิทธิพลมากพอที่จะส่งผลต่อตัวบุคคล เราจึงควรคิดว่าอำนาจจะอยู่ในตัวของบุคคล เช่น กลุ่มทางการ กลุ่มไม่เป็นทางการ สรุปลแล้ว อำนาจที่จะเกิดขึ้นในองค์กรนั้นมิได้อยู่หลายประเภทมากมายขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจและตำแหน่งกับอำนาจส่วนบุคคล เป็นตามแนวความคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) แบ่งเป็น 7 ประเภทดังต่อไปนี้

1. อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจเริ่มแรกเป็นพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายที่อยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด ถ้าตำแหน่งยิ่งสูงขึ้น อำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นไปตามลำดับ อำนาจนี้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจและความสามารถพร้อมทั้งความเห็นของผู้นาองค์กรที่จะให้รางวัล ความดีความชอบ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับความสำเร็จของงาน อำนาจการให้รางวัลนี้จะช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างตั้งใจ
3. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจของผู้บริหารที่จะใช้ลงโทษซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจในการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามโดยมีพื้นฐานมาจากความไม่พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความบกพร่องในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจการบังคับจะมากจะน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่านิยมขององค์กรนั้นๆ
4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นอำนาจที่เกิดมาจากทักษะที่มาจากความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและสั่งการแก้ปัญหาต่างให้คำปรึกษาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานที่เกี่ยวกับความสามารถนั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐานของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือชื่นชม

ยกย่อง ของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้มีอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

6. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่ได้มาในตำแหน่งหน้าที่คืออำนาจโดยกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ โดยคำนึงถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆที่ผู้บริหารองค์กรจะสามารถสั่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ผู้มีอำนาจได้รับ

7. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) เป็นอำนาจที่ได้มาโดยอยู่กับบุคคลนั้นๆไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเกิดจาก อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ อำนาจส่วนบุคคลจะสามารถสร้างแรงบัลดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าอำนาจโดยการบังคับ²⁹

ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม

1. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ที่ตั้ง ตำบลกระต๊อบ อำเภอ กำแพงแสนจังหวัดนครปฐม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม กระทรวงศึกษาธิการ โทร 034-996-460,463 website www.mtbk.ac.th เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 65 ไร่

2. ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนมีพื้นที่ 65 ไร่ จากเนื้อที่แต่เดิมโรงเรียนการบินจำนวน 170 ไร่ 3 งาน 50 ตารางวา จัดตั้งโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยใช้พื้นที่ร่วมกันต่อมาทางโรงเรียนได้เชิญเจ้าหน้าที่จากกองออกแบบและก่อสร้างกรมสามัญศึกษามาทำการรังวัดใหม่ เฉพาะโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเหลือพื้นที่ที่ดินจริง 65 ไร่ ตามผังโรงเรียนซึ่งออกแบบโดยกองออกแบบและก่อสร้างกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 25 มีนาคม 2530 กรมสิทธิที่ดินเป็นของกองทัพอากาศ โดยโรงเรียนการบิน บयो. ยินยอมให้ใช้ที่ดินแปลงนี้เพื่อ

²⁹ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead, Organizational Behavior : Managing People and Organazations, 11 Ed (Mason,OH South-Western,Cengage Learning, 2014).

จัดตั้งสถานศึกษาให้บุตร-ธิดา วันก่อตั้งโรงเรียน ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแต่งตั้ง
โรงเรียนรัฐบาล ลงวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 และ เปิดทำการสอนครั้งแรก วันที่ 19
พฤษภาคม พ.ศ. 2512

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพมาตรฐานสากล
3. พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เน้นคุณธรรม ความสำนึกในความเป็น

ชาติไทยและวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

นักเรียนโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสาร ๒ ภาษา
ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก บนพื้นฐานความเป็น
ไทย

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสาร 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์
ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก บนพื้นฐานความเป็นไทย

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

เรียนดี ประพฤติดี มีคุณธรรม

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. ด้านผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา คือ สามารถ
สื่อสาร 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก บน
พื้นฐานความเป็นไทย

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาระบบโครงสร้างของหลักสูตร
ให้ยืดหยุ่น ตามความถนัดความสนใจของผู้เรียน สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนได้ตามศักยภาพ

3. มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล
4. พัฒนาการสร้างระบบภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ
5. พัฒนาเทคโนโลยีโดยพัฒนาสมรรถนะ เครื่องมือเทคโนโลยีให้ทันสมัยรวดเร็ว
6. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการด้วยระบบคุณภาพตาม

มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก

กลยุทธ์ที่ 4 ปกป้องคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย³⁰



³⁰ รายงานการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ปีการศึกษา 2558.

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2559 ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม พุทธศักราช 2559 โดยมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมผู้วิจัยทั้งสิ้น 97 คน³¹ รายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ลำดับ	กลุ่มสาระการเรียนรู้/ฝ่าย	จำนวนคน
1	ผู้บริหารสถานศึกษา	4 คน
2	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	12 คน
3	กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	11 คน
4	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	15 คน
5	กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	13 คน
6	กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	5 คน
7	กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	15 คน
8	กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	5 คน
9	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	16 คน
10	กลุ่มสาระการเรียนรู้แนะแนว	1 คน
รวมข้าราชการครูมีจำนวนทั้งสิ้น		97 คน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

³¹ โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน, "บุคลากรโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน (ออนไลน์)," accessed 13 ตุลาคม, 2559. <http://mtbk.ac.th/mainpage>.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กัญญาณัฐ นาคะตะ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปรินส์รอแอลส์วิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญบ่อยครั้ง โดยการให้การแนะนำเป็นอย่างดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน แสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการ ใช้ทั้งความรู้ความสามารถทางการบริหารในการปฏิบัติงาน และใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนและได้ใช้อำนาจในการให้รางวัลบ่อยครั้ง โดยยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน บำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน และพิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรม³²

พฤษภา แก้วภู่วรรุฒิ โพร้เงิน และวันชัย แก้วเกิด ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยรวมพบอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5³³

รัตดาพร พิมพโคตร ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอลาดพูน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอลาดพูน จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการใช้อำนาจอยู่ใน

³² กัญญาณัฐ นาคะตะ, “ การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปรินส์รอแอลส์วิทยาลัย ” (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551).

³³ วรารุฒิ โพร้เงิน พฤษภา แก้วภู่วรรุฒิ, และวันชัย แก้วเกิด, “ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ” (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551).

ระดับมาก จำนวน 6 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบารมี อำนาจการเชื่อมโยง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจตามกฎหมาย และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ อำนาจการให้คุณให้โทษ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำนาจการให้รางวัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อำนาจการให้คุณให้โทษ 2) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพของระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจในการบริหารงานน้อยกว่าและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยครูมีการใช้อำนาจมากกว่าผู้บริหาร ในด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจข้อมูลข่าวสาร 3) การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในด้านอำนาจการให้คุณให้โทษ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการให้รางวัล และด้านอำนาจการเชื่อมโยง³⁴

อวยชัย จาตุรพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณารายด้าน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1³⁵

รุสไลลา สุแนแฉวอ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม

³⁴ รัตดาพร พิมพ์โคตร, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” (มหาวิทยาลัยนครพนม, 2554).

³⁵ อวยชัย จาตุรพันธ์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554).

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านอำนาจบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพระยानาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลแตกต่างกัน ส่วนด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอำนาจการให้รางวัลและอำนาจอ้างอิงแตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา ปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา ด้านอำนาจบังคับ พบว่า ผู้บริหารมีความเข้มงวดและบังคับให้ปฏิบัติตามตนเองมากเกินไป ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนครูในการศึกษาต่อ ในเข้ารับการฝึกอบรมและดูงาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ผู้บริหารไม่มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ แต่ยึดตัวเองเป็นหลัก ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน มีการกำหนดแผนงานและโครงการ แต่ไม่มีการกำกับ ติดตามผล และด้านอำนาจอ้างอิง พบว่า ผู้บริหารมีการกล่าวอ้างบุคคลอื่นสนับสนุนให้เกิดความน่าเชื่อถืออย่างเกินขอบเขต ส่วนข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา ด้านอำนาจบังคับ พบว่า ผู้บริหารไม่ควรตำหนิ หรือการกล่าวตำหนิครูที่บกพร่องหรือละเลยต่อหน้าที่ที่ไม่เปิดเผย ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารควรเพิ่มในเรื่องการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่ครูให้มากขึ้น ด้านอำนาจตามกฎหมาย พบว่า ควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความสามารถให้ครูเห็นว่าตนเองมีศักยภาพในทุกด้าน โดยการที่สามารถเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมหรือสามารถให้คำแนะนำในด้านต่างๆ แก่ครูได้และ การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิง ผู้บริหารควรมียึดระเบียบ ประเพณี ค่านิยม มาเป็นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน³⁶

พิษณุ สุขินิติ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

³⁶ รุสโลลา สุแนแควอ, “การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี” (มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2554).

1)ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 แบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยใช้อำนาจในระดับมากทุกแบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย การให้รางวัล ตามกฎหมาย ความเชี่ยวชาญ อ่างอิง และการบังคับ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าความเห็นแตกต่างกันในระดับ 0.5 ต่อการใช้อำนาจด้วยการให้รางวัล การบังคับ ตามกฎหมาย และอ่างอิง จำแนกตามเพศพบความเห็นแตกต่างกันในระดับ 0.5 ต่อด้วยอำนาจการให้รางวัลและการบังคับ จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานพบว่าความแตกต่างกันที่ระดับ 0.5 การใช้อำนาจด้วยการบังคับ การอ่างอิงและความเชี่ยวชาญ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และสถานภาพสมรส พบความเห็นแตกต่างกันในระดับ 0.5 ต่อการใช้อำนาจทุกแบบ จำแนกตามค่าตอบแทนและวิทยฐานะพบความเห็นแตกต่างกันที่ระดับ 0.5 ต่อการใช้อำนาจด้วยการบังคับ ตามกฎหมาย การอ่างอิง และความเชี่ยวชาญ แต่เมื่อจำแนกที่ตั้งของสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษาไม่พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดแตกต่างกัน³⁷

ภักฎดา คงสมัย ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูนส่วนใหญ่ ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมาก โดยใช้อำนาจที่เกิดจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ อำนาจทางกฎหมาย อำนาจจากการอ่างอิง อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับหรือลงโทษ ตามลำดับ สำหรับครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารได้ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยใช้อำนาจการอ่างอิงมากที่สุด รองลงมาคืออำนาจที่เกิดจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจทางกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับหรือลงโทษตามลำดับ³⁸

พรพิมล ชำนาญพล ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับการใช้อำนาจสามลำดับแรก ดังนี้ คือ มีการใช้อำนาจในด้านอำนาจตามกฎหมาย รองลงมาด้านอำนาจการให้รางวัล และอันดับที่สาม ด้านอำนาจอ่างอิง 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

³⁷ พิษณุ สุขินติ, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2555).

³⁸ ภักฎดา คงสมัย, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน” (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555).

เทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5³⁹

รัชณี พลดอน ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพนาดี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพนาดี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ ด้านที่มีการใช้อำนาจ อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ อำนาจการบังคับ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ ในการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีการใช้อำนาจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงาน 1-5 ปี มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารมากกว่า 5 ปี ส่วนอำนาจด้านการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็กและขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีการใช้อำนาจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจด้านการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการใช้อำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁰

วรวรรณ บัวมี ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มถ้าเสื้ออุทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มถ้าเสื้ออุทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

³⁹ พรพิมล ชำนาญพล, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556).

⁴⁰ รัชณี พลดอน, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพนาดี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2” (มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2556).

สุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านอำนาจด้านพึงพาและอำนาจการอ้างอิง อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มถ้าเสียอยู่ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴¹

อรุณศรี แปลงโรสง ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 แยกตามเพศโดยรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 ยกเว้นอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจอ้างอิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴²

สุระชัย เอี่ยมสะอาด ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม ผลวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคมโดยภาพรวมมีค่ามัธยฐานเลขคณิตเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจส่วนบุคคล อำนาจโดยการบังคับ อำนาจโดยตำแหน่ง อำนาจความเชี่ยวชาญ แลอำนาจการให้รางวัล 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม เมื่อจำแนกตามหน้าที่แล้ว พบว่าแตกต่างกันทุกด้าน 3) แนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม พบว่า 3.1) ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3.2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาเพื่อก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3.3) ผู้บริหารต้องพิจารณากฎหมาย พระราชบัญญัติจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้หลักเหตุและผล 3.4) ผู้บริหารควรเรียนรู้หลักการบริหาร หาความรู้เพิ่มเติม จากงานการวิจัย อบรมสัมมนา 3.5) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 3.6) ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่

⁴¹ วรวรรณ บัวมี, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มถ้าเสียอยู่ของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556).

⁴² อรุณศรี แปลงโรสง, “การใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1” (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556).

ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา 7) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ⁴³

บริมาศ ศิริตรานนท์ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย รองลงมาเป็นด้านอำนาจ การบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05⁴⁴

อัญชลี เรื่องไพศาล ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบดังต่อไปนี้ 1) พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น พฤติกรรมการใช้อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น พฤติกรรม การใช้อำนาจการบังคับ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความเห็นต่อพฤติกรรมการใช้ อำนาจบังคับของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05⁴⁵

⁴³ สุระชัย เอี่ยมสอาด, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม” (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557).

⁴⁴ บริมาศ ศิริตรานนท์, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3” (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558).

⁴⁵ อัญชลี เรื่องไพศาล, “พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558).

วิจัยต่างประเทศ

เคอร์เทน (Kirsten) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งทางอำนาจ การปกครองและควบคุมภายในกลุ่ม พบว่า การศึกษาวิจัยในระดับบุคคลจากการตรวจสอบจะเกิดการแข่งขันกันทางอำนาจและอิทธิพลภายในองค์กร อย่างไรก็ตามการวิจัยส่วนใหญ่มีการตรวจสอบแรงจูงใจของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกรรมการรวบรวมอำนาจ ทั้งในบุคคลและกลุ่มและโดยเฉพาะอย่างยิ่งขอบเขตที่อาจส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้งหลังการใช้อำนาจในการต่อสู้ระหว่างบุคคลตั้งนั้นเป้าหมายของงานวิจัยนี้คือการวิเคราะห์และรวบรวมโครงสร้างของความขัดแย้งทางอำนาจโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการศึกษา ได้ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสำรวจความขัดแย้งจากการใช้อำนาจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันแสดงหลักฐานความขัดแย้ง เกิดขึ้นแตกต่างกันในแต่ละปัจจัย แสดงให้เห็นได้ว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในเรื่องของความขัดแย้งทางอำนาจ ผลกระทบความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับอำนาจอย่างมีนัยสำคัญ⁴⁶

ยาห์ยาและอัลตินคุร์ต (Yahya and Altinkurt) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและระดับความน่าเชื่อถือขององค์กรครูในตุรกี ผลการศึกษาร่วมกันพบว่า ระดับความน่าเชื่อถือขององค์กรครูมีผู้เข้าร่วมได้สูง เมื่อพิจารณาแหล่งของอำนาจที่ใช้โดยผู้บริหารโรงเรียน พวกเขาความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความน่าเชื่อถือของครูในองค์กร ในขณะที่อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสำคัญเกิดความไว้วางใจผู้บริหาร แม้ว่าแหล่งอำนาจอื่นๆอยู่ในระดับสูง นั้นไม่ได้มีอิทธิพลต่อความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชาต่อแหล่งอำนาจที่ใช้ โดยผู้บริหารอธิบายประมาณ 2-5 ของความน่าเชื่อถือของการรับรู้องค์การครู และ 3-5 ขององค์กรในการรับรู้ของผู้ดูแล⁴⁷

ดอนนา (Donna) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารมีเครื่องมือต่างๆในการบริหารจัดการองค์กรที่จะส่งเสริมบรรยากาศองค์กรด้านจริยธรรมของการใช้อำนาจพร้อมที่จะเป็นผู้บริหารมีการสำรวจแหล่งที่มาของอำนาจเป็นสองประเภทคือ อำนาจส่วนบุคคลและอำนาจโดยตำแหน่ง มีการตั้งสมมุติฐาน ว่าอำนาจส่วนบุคคล

⁴⁶ Kirsten Michelle Keller, "Power Conflict: Struggles for Intragroup Control and Dominance" (the University of Maryland, 2009).

⁴⁷ Yahya Altinkurt and Kursad Yilmaz, "Relationship between the School Administrators Power Sources and Teachers Organizational Trust Level in Turkey," Journal of Management Development 3, no. 1 (2012).

จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าอำนาจโดยตำแหน่งจากการเสนอแนะในการส่งเสริมจริยธรรม ทำให้การใช้อำนาจในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด⁴⁸

ฮาโรด์ (Harold) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของฐานอำนาจในกลยุทธ์การเป็นผู้นำรับรองโดยผู้จัดการในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า พลังอำนาจเป็นส่วนหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ทำความเข้าใจกับอำนาจที่จะมีผลในการเจริญเติบโตขององค์กร ผู้บริหารจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงแนวทางและนำไปสู่การสร้างวิธีการเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะใช้อำนาจและอิทธิพลในรูปแบบที่ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร⁴⁹

เรซา,ไซนาลาบีดิน และ โกลามเรซา (Reza ,Zynalabedin and Gholamreza) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนพลศึกษา จากการศึกษาครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การสำรวจที่ส่งไปยังครูทุกคนของระบบการศึกษาวิทยาศาสตร์การกีฬาทางกายภาพการแข่งขันในประเทศที่มีกลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้อำนาจโดยการบังคับ กับอำนาจการรางวัล ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนและทางโรงเรียนมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการใช้พลังอำนาจที่ขึ้นอยู่กับแรง(ขมขู่)ที่อำนาจอยู่บนพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษา⁵⁰

แอมบรีน, นาควี, มุฮัมหมัดและ นาดีม (Ambreen,Naqvi,Muhammad and Nadeem) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางอำนาจกับความพึงพอใจในอาชีพ ผลปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชามีประเภทที่แตกต่างกันของผู้มีอำนาจในส่วนต่างๆที่จะให้ผู้บังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานของรัฐ

⁴⁸ Donna M. Randall, "Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate," The Journal of Applied Christian leadership (2012).

⁴⁹ Harold Andrew Patrick, "Influence of Power Bases on Leadership Strategies Adopted by Managers in Information Technology Organizations," European journal of business and management 4 (2012).

⁵⁰ Reza Tabarsa, Zynalabedin Fallah, and Gholamreza Golbini, "The Relationship between Power Admonistrators and Physical Education Teachers Creativity," European journal of experimental biology (2013).

จะให้รางวัลที่น้อยหรือไม่มีเลยและมีอำนาจการบังคับและต้องขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง ส่วนในการบริหารงานของหน่วยงานเอกชนผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน⁵¹

สรุป

การใช้อำนาจนั้นถือเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพึงรำลึกถึงเสมอว่า การใช้อำนาจนั้นต้องมีรูปแบบที่จะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จะใช้การบังคับโดยเคร่งครัดหรือแบบตามอัธยาศัยก็ต้องเลือกสรรรูปแบบวิธีการเพื่อในการทำภารกิจต่างๆได้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่เกิดปัญหา เพราะการใช้อำนาจมีหลายรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของกิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) เกี่ยวกับอำนาจทั้ง 7 รูปแบบดังต่อไปนี้ อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ซึ่งการนำอำนาจมาปรับใช้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้อำนาจให้เหมาะกับองค์กรเพื่อให้การบริหารการศึกษานั้นประสบความสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

⁵¹ Ambreen Mushtaq et al., "Leadership Powers and Career Contentment, International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and management sciences 4 (2014).

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งใช้บุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้บริหาร และ ครู ในสถานศึกษาของโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) ซึ่งการดำเนินการศึกษามีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารตำรา บทความต่างๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอโครงร่างต่อภาควิชาการบริการการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานการวิจัย

เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานการวิจัยที่ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือ หากคุณภาพของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และทำการวิเคราะห์สถิติทางข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมทั้งเขียนและจัดทำรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนกระบวนการจัดทำรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานวิจัยฉบับร่าง เสนออนุมัติโครงการวิจัย แก้ไขปรับปรุงตามที่คณะกรรมการ

ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ พิมพ์และส่งผลการรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดรายละเอียดตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ประชากร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือในการวิจัยพร้อมทั้งการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย การจัดทำรายงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เป็นแบบแผนงานวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง (diagram) ดังต่อไปนี้



ซึ่งแปลความตามความหมายดังได้นี้

- R หมายถึงกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยการสุ่ม
- X หมายถึงตัวแปรที่นำมาศึกษา
- O หมายถึงข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 96 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ได้แก่ ฝ่ายบริหาร จำนวน 37 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน หัวหน้าฝ่าย 24 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 9 คน และครู จำนวน 59 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 80 คน โดยได้มาจากการเปิดตารางประมาณกำหนดขนาดตัวอย่างของ krejcie and morgan และเลือกตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางประชากรกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	37	31
ครู	59	49
รวม	96	80

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead)⁵² ประกอบด้วย

1) อำนาจทางกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจเริ่มแรกเป็นพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมายที่อยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด ถ้าตำแหน่งยิ่งสูงขึ้น อำนาจตามกฎหมายก็จะมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นไปตามลำดับ อำนาจนี้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง อำนาจและความสามารถพร้อม

⁵² W.Griffin and Moorhead.

ทั้งความเห็นของผู้บังคับการที่จะให้รางวัล ความดีความชอบ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับความสำเร็จของงาน อำนาจการให้รางวัลนี้จะช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จอย่างตั้งใจ

3. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง อำนาจของผู้บริหารที่จะใช้ลงโทษซึ่งผู้บริหารจะใช้อำนาจในการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามโดยมีพื้นฐานมาจากความไม่พอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความบกพร่องในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจการบังคับจะมากจะน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับค่านิยมขององค์กรนั้นๆ

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง เป็นอำนาจที่เกิดมาจากทักษะของความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและการแก้ปัญหาต่างให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานที่เกี่ยวกับความสามารถนั้นจึงทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง เป็นอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและรากฐานของคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของผู้บริหารทำให้เป็นที่เคารพนับถือชื่นชมยกย่อง ของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้มีอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

6. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง อำนาจที่ได้มาในตำแหน่งหน้าที่คืออำนาจโดยกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ โดยคำนึงถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆที่ผู้บริหารองค์กรจะสามารถสั่งให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ผู้มีอำนาจได้รับ

7. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) หมายถึง เป็นอำนาจที่ได้มาโดยอยู่กับบุคคลนั้นๆไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเกิดจาก อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจการบังคับ อำนาจส่วนบุคคลจะสามารถสร้างแรงบัลดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าอำนาจโดยการบังคับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) มีคำตอบให้เลือกได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำแพงแสน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามของ สุระชัย เอี่ยมสะอาด⁵³ ตามแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อวัดระดับการใช้อำนาจของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำแพงแสน โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating scales) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท⁵⁴ โดยมีมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	
	อยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับที่ 2 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	
	อยู่ในระดับน้อย	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับที่ 3 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	
	อยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับที่ 4 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	
	อยู่ในระดับมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับที่ 5 หมายถึง	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	
	อยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

⁵³ สุระชัย เอี่ยมสะอาด, “การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม” (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557).

⁵⁴ Rensis. Likert, The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Finishbeic, M(Ed),Attitude Theory and Measurement (New York: Wiley & son, 1976).

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและสืบค้นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนของ สุรัชย์ เอี่ยมสะอาด⁵⁵ มีความตรงของเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67-100 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .979 มาใช้ในรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ เขียนคำร้องเพื่อขอหนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ที่เป็นพื้นที่วิจัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ของสถานศึกษาให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกไปส่งที่โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดเรียงข้อมูลแยกสถาบันการศึกษา เรียงลำดับ ลงรหัสแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้นำมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁵⁵ สุรัชย์ เอี่ยมสะอาด.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁵⁶ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (f-test) และใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่

⁵⁶ John W Best, Research in Education (Englewood Cliffs: Prentice -Hall, Inc, 1970).

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรคือ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจำนวน 96 คน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร จำนวน 37 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน หัวหน้าฝ่าย จำนวน 24 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 9 คน และครู จำนวน 59 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจโดยบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจโดยตำแหน่ง อำนาจส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่(frequency) ค่าร้อยละ(percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ค่าที (t-test)และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (f-test) และใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 80 คน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร 31 คน ครู 49 คนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าที (t-test)และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) และใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

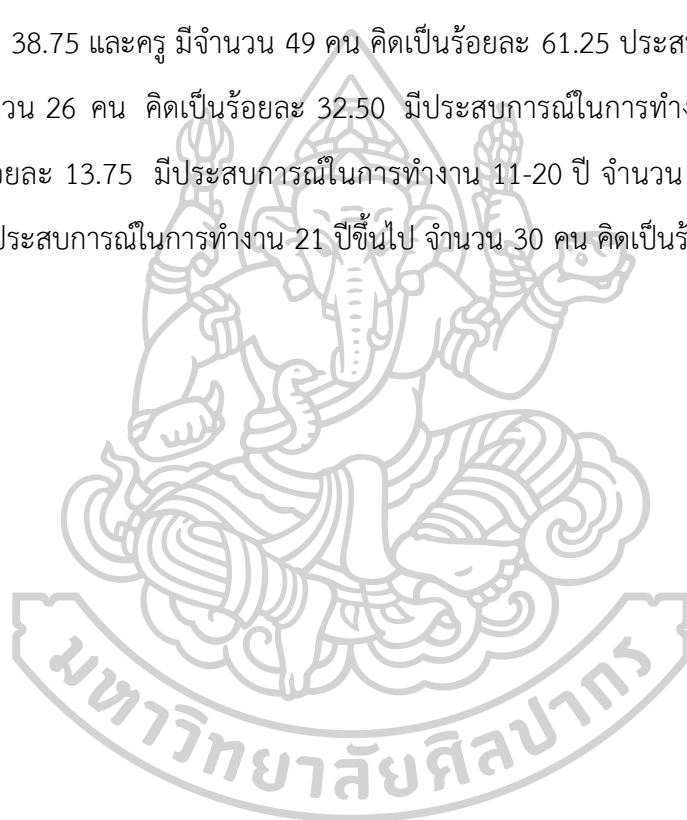
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน รวมทั้งสิ้น 80 คน โดยแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้ค่า ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	30	37.50
	2. หญิง	50	62.50
	รวม	80	100.00
2	อายุ		
	1. ต่ำกว่า 30 ปี	18	22.50
	2. 30-40 ปี	23	28.75
	3. 41-50 ปี	10	12.50
	4. 51 ปีขึ้นไป	29	36.25
	รวม	80	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	-	-
	2. ปริญญาตรี	56	70.00
	3. ปริญญาโท	24	30.00
	4. ปริญญาเอก	-	-
	รวม	80	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน		
	1. ฝ่ายบริหาร	31	38.75
	2. ครู	49	61.25
	รวม	80	100.00
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1. ไม่เกิน 5 ปี	26	32.50
	2. 6-10 ปี	11	13.75
	3. 11-20 ปี	13	16.25
	4. 21 ปีขึ้นไป	30	37.50
	รวม	80	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 80 คน เป็นเพศชาย 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.50 เพศหญิง 50 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.50 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 ระดับ การศึกษา มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี 54 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การศึกษาในระดับปริญญา โท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน เป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 และครู มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 ประสบการณ์ในการทำงานไม่ เกิน 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

กำแพงแสน

ในการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนกำแพงแสนเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 80 คน และนำค่ามัชฌิมเลขคณิตมาเปรียบเทียบดังตารางที่ 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนกำแพงแสน

ด้าน ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กำแพงแสน	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	อำนาจตามกฎหมาย	4.54	.50	มากที่สุด	4.36	.63	มาก	4.43	.59	มาก
2	อำนาจการให้รางวัล	4.28	.49	มาก	4.07	.71	มาก	4.15	.64	มาก
3	อำนาจโดยการบังคับ	3.69	.75	มาก	3.87	.74	มาก	3.80	.75	มาก
4	อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.97	.74	มาก	3.98	.92	มาก	3.98	.85	มาก
5	อำนาจโดยผู้อ้างอิง	4.04	.56	มาก	3.91	.82	มาก	3.96	.73	มาก
6	อำนาจโดยตำแหน่ง	4.05	.58	มาก	4.03	.71	มาก	4.04	.66	มาก
7	อำนาจส่วนบุคคล	4.02	.63	มาก	3.90	.84	มาก	3.95	.76	มาก
	รวม	4.08	.48	มาก	4.02	.65	มาก	4.04	.58	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนกำแพงแสน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.04, SD = .58) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนกำแพงแสนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การใช้อำนาจตามกฎหมาย (\bar{x} = 4.43, SD = .59) การใช้อำนาจการให้รางวัล (\bar{x} = 4.15, SD = .64) การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง (\bar{x} = 4.04, SD = .66) การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ (\bar{x} = 3.98, SD = .85) การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง (\bar{x} =

3.96, SD = .73) การใช้อำนาจส่วนบุคคล (\bar{x} = 3.95, SD = .76) และการใช้อำนาจโดยการบังคับ (\bar{x} = 3.80, SD = .75)

เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายบริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.08, SD = .48) และส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย (\bar{x} = 4.54, SD = .50) และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ดังนี้ อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.28, SD = .49) อำนาจโดยตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.05, SD = .58) อำนาจโดยผู้อ้างอิง อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.04, SD = .56) อำนาจส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.02, SD = .63) อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.97, SD = .74) และอำนาจโดยการบังคับ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.69, SD = .75) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.02, SD = .65) ส่วนรายด้านพบว่าครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อยู่ (\bar{x} = 4.36, SD = .63) อำนาจการให้รางวัล (\bar{x} = 4.07, SD = .71) อำนาจโดยตำแหน่ง (\bar{x} = 4.03, SD = .71) อำนาจความเชี่ยวชาญ (\bar{x} = 3.98, SD = .92) อำนาจโดยผู้อ้างอิง (\bar{x} = 3.91, SD = .82) อำนาจส่วนบุคคล (\bar{x} = 3.90, SD = .84) และอำนาจโดยการบังคับ (\bar{x} = 3.87, SD = .74) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนได้ผลดังตารางที่ 5-11

ตารางที่ 5 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย

ข้อที่	การใช้อำนาจตามกฎหมาย	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			ภาพรวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง	4.45	.77	มาก	4.41	.70	มาก	4.43	.73	มาก
2	การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด	4.58	.62	มากที่สุด	4.41	.70	มาก	4.48	.67	มาก
3	เมื่อผู้บริหารสั่งการหรือออกคำสั่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	4.52	.63	มากที่สุด	4.27	.76	มาก	4.36	.72	มาก
4	ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น	4.61	.56	มากที่สุด	4.35	.78	มาก	4.45	.71	มาก
รวม		4.54	.50	มากที่สุด	4.36	.63	มาก	4.43	.59	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.43, SD = .59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด (\bar{x} = 4.48, SD = .67) ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น (\bar{x} = 4.45, SD = .71) ผู้บริหารมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง (\bar{x} = 4.43, SD = .73) และเมื่อผู้บริหารสั่งการหรือออกคำสั่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (\bar{x} = 4.36, SD = .72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายบริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.54, SD = .50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น (\bar{x} = 4.61, SD = .56) การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด (\bar{x} = 4.58, SD = .62) เมื่อผู้บริหารสั่งการหรือออกคำสั่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (\bar{x} = 4.52, SD = .63) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (\bar{x} = 4.45, SD = .77) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.36, SD = .63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (\bar{x} = 4.41, SD = .70) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากับ การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด (\bar{x} = 4.41, SD = .70) ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น (\bar{x} = 4.35, SD = .78) และเมื่อผู้บริหารสั่งการหรือออกคำสั่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (\bar{x} = 4.27, SD = .76) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้
อำนาจการให้รางวัล

ข้อ ที่	การใช้อำนาจการให้รางวัล	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีอำนาจและความ สามารถในการให้รางวัลบำเหน็จ ความดีความชอบแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.52	.72	มาก ที่สุด	4.22	.85	มาก	4.34	.81	มาก
2	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผลการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.42	.72	มาก	4.02	1.07	มาก	4.18	.96	มาก
3	การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้ บริหารจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ และความสำเร็จของงาน	4.06	.73	มาก	4.06	.75	มาก	4.06	.74	มาก
4	ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาตาม ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ	4.16	.73	มาก	4.00	.79	มาก	4.06	.77	มาก
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.23	.72	มาก	4.04	.89	มาก	4.11	.83	มาก
รวม		4.28	.49	มาก	4.07	.71	มาก	4.15	.64	มาก

จากที่ตารางที่ 6 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน
กำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.15, SD = .64) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้
ผู้บริหารมีอำนาจและความสามารถในการให้รางวัลบำเหน็จความดีความชอบแก่ครูและบุคลากร
ทางการศึกษากำหนด (\bar{x} = 4.34, SD = .81) ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการ

ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.18$, $SD = .96$) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 4.11$, $SD = .83$) การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .74$) และผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกตามความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายบริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารมีอำนาจและความสามารถในการให้รางวัลบำเหน็จความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.52$, $SD = .72$) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.42$, $SD = .72$) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 4.23$, $SD = .72$) ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.16$, $SD = .73$) และการใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .73$) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $SD = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีอำนาจและความสามารถในการให้รางวัลบำเหน็จความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.22$, $SD = .85$) การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .75$) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .89$) ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 1.07$) และผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้
อำนาจโดยการบังคับ

ข้อ ที่	การใช้อำนาจโดยการบังคับ	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย	4.16	.90	มาก	4.04	.79	มาก	4.09	.83	มาก
2	ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.68	1.01	มาก	3.86	.89	มาก	3.79	.94	มาก
3	การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารมีพื้นฐานมาจากความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.16	1.27	ปานกลาง	3.80	.96	มาก	3.55	1.12	มาก
4	การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	3.74	.96	มาก	3.78	.91	มาก	3.78	.91	มาก
รวม		3.69	.75	มาก	3.87	.74	มาก	3.80	.75	มาก

จากที่ตารางที่ 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจโดยการบังคับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.09$, $SD = .83$) ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.79$, $SD = .94$) การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{x} = 3.78$, $SD = .91$) และ การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารมีพื้นฐานมาจาก

ความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 1.12$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายผู้บริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.16$, $SD = .90$) การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{x} = 3.74$, $SD = .96$) และผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 1.01$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารมีพื้นฐานมาจากความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.16$, $SD = 1.27$) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $SD = .74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .79$) ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.86$, $SD = .89$) การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารมีพื้นฐานมาจากความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .96$) การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{x} = 3.78$, $SD = .91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้
อำนาจความเชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้และ เชี่ยวชาญด้านต่างๆเป็นที่ ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้	3.84	.90	มาก	3.96	1.02	มาก	3.91	.97	มาก
2	ผู้บริหารมีทักษะในการ ปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างที่ดี ได้	4.06	.81	มาก	4.00	.98	มาก	4.03	.91	มาก
3	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้	4.06	.85	มาก	4.00	.98	มาก	4.03	.93	มาก
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว	4.00	.89	มาก	3.88	1.11	มาก	3.93	1.03	มาก
5	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.97	.67	มาก	4.10	.92	มาก	4.05	.90	มาก
6	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคนิคในการบริหาร	3.90	.83	มาก	3.94	.92	มาก	3.93	.88	มาก
รวม		3.97	.74	มาก	3.98	.92	มาก	3.98	.85	มาก

จากที่ตารางที่ 8 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน
กำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.98$, SD = .85)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย
ดังนี้ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}= 4.05$, SD = .90) ผู้บริหารมีทักษะ

ในการปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีได้ศึกษา ($\bar{x} = 4.03$, $SD = .91$) ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ($\bar{x} = 4.03$, $SD = .93$) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคในการบริหาร ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .88$) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 1.03$) และผู้บริหารมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่างๆเป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 3.91$, $SD = .97$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายผู้บริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีได้ ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .81$) ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .85$) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .89$) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.97$, $SD = .67$) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคในการบริหาร ($\bar{x} = 3.90$, $SD = .83$) และผู้บริหารมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่างๆเป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .90$) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $SD = .92$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, $SD = .92$) ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีได้ ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .98$) มีค่ามัชฌิมเลขคณิต เท่ากันกับ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .98$) ผู้บริหารมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่างๆเป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 3.96$, $SD = 1.02$) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคในการบริหาร ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 92$) และผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 1.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้
อำนาจอ้างอิง

ข้อ ที่	การใช้อำนาจอ้างอิง	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือ ชื่นชมของผู้อื่นรวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.06	.68	มาก	3.84	.99	มาก	3.93	.88	มาก
2	ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงโดยมีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะส่วนตัวของการเป็นผู้นำ	4.06	.77	มาก	3.90	.87	มาก	3.96	.83	มาก
3	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.87	.85	มาก	3.86	.94	มาก	3.86	.90	มาก
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้าน	3.84	.82	มาก	3.90	1.07	มาก	3.88	.97	มาก
5	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.35	.71	มาก	4.08	.86	มาก	4.19	.81	มาก
รวม		4.04	.56	มาก	3.91	.82	มาก	3.96	.73	มาก

จากที่ตารางที่ 9 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.96, SD = .73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (\bar{x} = 4.19, SD = .81) ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงโดยมีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะส่วนตัวของการเป็นผู้นำ (\bar{x} = 3.96, SD = .83) ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือ

ชื่นชมของผู้อื่น รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .88$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้าน ($\bar{x} = 3.88$, $SD = .97$) และผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.86$, $SD = .90$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายผู้บริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.35$, $SD = .71$) ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือ ชื่นชมของผู้อื่น รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .68$) ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงโดยมีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะส่วนตัวของการเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .77$) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.87$, $SD = .85$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้าน ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .82$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, $SD = .82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = .86$) ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงโดยมีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะส่วนตัวของการเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.90$, $SD = .87$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้าน ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 1.07$) ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.86$, $SD = .94$) ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือชื่นชมของผู้อื่นรวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.84$, $SD = .99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้
อำนาจโดยตำแหน่ง

ข้อ ที่	การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารใช้อำนาจภายในตำแหน่งโดยคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้น	4.35	.71	มาก	4.02	.92	มาก	4.15	.86	มาก
2	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยอำนาจโดยกฎหมาย การให้รางวัลและการบังคับ	4.16	.73	มาก	4.18	.75	มาก	4.18	.74	มาก
3	ผู้บริหารสามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้	3.35	1.23	มาก	3.88	.95	มาก	3.68	1.09	มาก
4	ผู้บริหารใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.70	มาก	4.04	.79	มาก	4.15	.76	มาก
รวม		4.05	.58	มาก	4.03	.71	มาก	4.04	.66	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจโดยตำแหน่งในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.04, SD = .66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยอำนาจโดยกฎหมาย การให้รางวัลและการบังคับ (\bar{x} = 4.18, SD = .74) ผู้บริหารใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.15$, $SD = .76$) ผู้บริหารใช้อำนาจภายในตำแหน่งโดยคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ($\bar{x} = 4.15$, $SD = .86$) และผู้บริหารสามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้ ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 1.09$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายผู้บริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจโดยตำแหน่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารใช้อำนาจภายในตำแหน่งโดยคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ($\bar{x} = 4.35$, $SD = .71$) ผู้บริหารใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.32$, $SD = .70$) ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยอำนาจโดยกฎหมาย การให้รางวัลและการบังคับ ($\bar{x} = 4.16$, $SD = .73$) และผู้บริหารสามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้ ($\bar{x} = 3.35$, $SD = 1.23$) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจโดยตำแหน่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยอำนาจโดยกฎหมาย การให้รางวัลและการบังคับ ($\bar{x} = 4.18$, $SD = .75$) ผู้บริหารใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .79$) ผู้บริหารใช้อำนาจภายในตำแหน่งโดยคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ($\bar{x} = 4.02$, $SD = .92$) และผู้บริหารสามารถสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้ ($\bar{x} = 3.88$, $SD = .95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้
อำนาจส่วนบุคคล

ข้อที่	การใช้อำนาจส่วนบุคคล	ฝ่ายบริหาร (n=31)			ครู (n=49)			รวม (n=80)		
		\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1	การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	3.61	1.02	มาก	3.57	1.08	มาก	3.59	1.05	มาก
2	ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.00	.82	มาก	3.88	1.05	มาก	3.93	.96	มาก
3	การใช้อำนาจส่วนบุคคลจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าการใช้อำนาจโดยการบังคับ	4.13	.76	มาก	4.06	.92	มาก	4.09	.86	มาก
4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา	4.35	.66	มาก	4.08	.93	มาก	4.19	.84	มาก
	รวม	4.02	.63	มาก	3.90	.84	มาก	3.95	.76	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.95, SD = .76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา (\bar{x} = 4.19, SD = .84) การใช้อำนาจส่วนบุคคลจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าการใช้อำนาจโดยการบังคับ (\bar{x} = 4.09, SD = .86) ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.93$, $SD = .96$) และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 1.06$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของ กลุ่มฝ่ายผู้บริหาร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.35$, $SD = .66$) การใช้อำนาจส่วนบุคคลจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าการใช้อำนาจ โดยการบังคับ ($\bar{x} = 4.13$, $SD = .76$) ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.00$, $SD = .82$) และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 1.02$) ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของ กลุ่มครู พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = .84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.08$, $SD = .93$) การใช้อำนาจส่วนบุคคลจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าการใช้อำนาจโดยการบังคับ ($\bar{x} = 4.06$, $SD = .92$) ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 1.05$) และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารไม่ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 1.08$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม
ฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน**

ในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าที (t-test) และ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าเอฟ (F-test) และใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 12-13

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ตำแหน่งหน้าที่	n	\bar{x}	SD	t	sig
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ฝ่ายบริหาร	31	4.54	.50	1.37	.18
	ครู	49	4.36	.63		
อำนาจการให้รางวัล	ฝ่ายบริหาร	31	4.28	.49	1.43	.16
	ครู	49	4.07	.71		
อำนาจโดยการบังคับ	ฝ่ายบริหาร	31	3.69	.75	-1.09	.28
	ครู	49	3.87	.74		
อำนาจความเชี่ยวชาญ	ฝ่ายบริหาร	31	3.97	.74	-0.03	.97
	ครู	49	3.98	.92		
อำนาจโดยผู้อ้างอิง	ฝ่ายบริหาร	31	4.04	.56	0.74	.46
	ครู	49	3.91	.82		
อำนาจโดยตำแหน่ง	ฝ่ายบริหาร	31	4.05	.58	0.12	.91
	ครู	49	4.03	.71		
อำนาจส่วนบุคคล	ฝ่ายบริหาร	31	4.02	.63	0.72	.48
	ครู	49	4.90	.84		
รวม	ฝ่ายบริหาร	31	4.08	.48	0.49	.62
	ครู	49	4.02	.65		

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ฝ่ายบริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($t=0.49$, $sig= .62$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ฝ่ายบริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนี้ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($t=1.37$, $sig= .18$) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($t=1.43$, $sig= .16$) ด้านอำนาจโดยการบังคับ ($t=-1.09$, $sig= .28$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($t= -0.03$, $sig= .97$) ด้านอำนาจโดยผู้อ้างอิง ($t=0.74$, $sig= .46$) ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ($t=0.12$, $sig= .91$) และด้านอำนาจส่วนบุคคล ($t=0.72$, $sig= .48$)



ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน
กำแพงแสนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig
อำนาจตามกฎหมาย	Between Groups	2.62	3.00	0.87	2.69	0.05
	Within Groups	24.66	76.00	0.32		
อำนาจการให้รางวัล	Between Groups	3.81	3.00	1.27	3.42	0.02*
	Within Groups	28.23	76.00	0.37		
อำนาจโดยการบังคับ	Between Groups	2.86	3.00	0.95	1.75	0.16
	Within Groups	41.32	76.00	0.54		
อำนาจความเชี่ยวชาญ	Between Groups	6.48	3.00	2.16	3.23	0.03*
	Within Groups	50.84	76.00	0.67		
อำนาจโดยผู้อ้างอิง	Between Groups	5.94	3.00	1.98	4.14	0.01*
	Within Groups	36.31	76.00	0.48		
อำนาจโดยตำแหน่ง	Between Groups	6.69	3.00	2.23	6.17	0.00*
	Within Groups	27.45	76.00	0.36		
อำนาจส่วนบุคคล	Between Groups	4.56	3.00	1.52	2.77	0.05
	Within Groups	41.66	76.00	0.55		
รวม	Between Groups	4.19	3.00	1.40	4.56	0.01*
	Within Groups	22.84	76.00	0.30		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.56$, $sig=0.01$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}= 4.65$, $SD = .22$) มีความคิดเห็นแตกต่างจาก กลุ่มประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ($\bar{x}= 3.98$, $SD = .48$) แตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี ($\bar{x}= 3.95$, $SD = .84$) และแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x}= 3.94$, $SD = .53$) ดัง ตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ของ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.98	-	- 0.67*	0.03	0.04
6-10 ปี	4.65		-	0.70*	0.71*
11-20 ปี	3.95			-	0.01
21ปีขึ้นไป	3.94				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ดังนี้

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านอำนาจการให้รางวัล ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.42$, $sig=0.02$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}= 4.72$, $SD = .38$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ($\bar{x}= 4.05$, $SD = .86$) ดังแสดงใน ตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ของ การใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้าน การใช้
อำนาจการให้รางวัล

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	4.03	-	- 0.69	- 0.02	- 0.08
6-10 ปี	4.72		-	0.67*	0.61
11-20 ปี	4.05			-	- 0.06
21ปีขึ้นไป	4.11				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.23$, $sig=0.03$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}= 4.70$, $SD = .43$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x}= 3.78$, $SD = .78$) ดังแสดงใน ตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ของ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้าน การใช้ อำนาจความเชี่ยวชาญ

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.97	-	-0.73	0.09	0.19
6-10 ปี	4.70		-	0.82	0.92*
11-20 ปี	3.88			-	0.10
21ปีขึ้นไป	3.78				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านอำนาจโดยการอ้างอิง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.23$, $sig=0.03$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี ($\bar{x}= 3.84$, $SD = .75$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ($\bar{x}= 4.66$, $SD = .39$) และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}= 4.66$, $SD = .39$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x}= 3.82$, $SD = .60$) ดังแสดงใน ตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ของ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแวงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้าน การใช้ อำนาจโดยอ้างอิง

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.84	-	- 0.82*	- 0.18	0.02
6-10 ปี	4.66		-	0.64	0.84*
11-20 ปี	4.02			-	0.20
21ปีขึ้นไป	3.82				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแวงแสน ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.23$, $sig=0.03$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี ($\bar{x}= 4.03$, $SD = .56$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ($\bar{x}= 4.78$, $SD = .32$) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}= 4.78$, $SD = .32$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ($\bar{x}= 3.81$, $SD = .76$) และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{x}= 4.78$, $SD = .32$) แตกต่างกับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x}= 3.90$, $SD = .62$) ดังแสดงใน ตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ย ของ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแวงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้าน การใช้ อำนาจโดยตำแหน่ง

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	4.03	-	- 0.75*	0.22	0.13
6-10 ปี	4.78		-	0.97*	0.88*
11-20 ปี	3.81			-	- 0.09
21ปีขึ้นไป	3.90				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($F=2.59$, $sig=0.05$) ด้านอำนาจโดยการบังคับ ($F=1.75$, $sig=0.16$) และด้านอำนาจส่วนบุคคล ($F=2.77$, $sig=0.05$) พบว่าไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ กิฟฟินและมัวร์เฮด (Griffin and Moorhead) เป็นขอบเขต ของงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด จำนวนทั้งสิ้น 80 คน ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหาร 31 คน ครู 49 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืน มาจำนวน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการ ใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ ค่าเอฟ (F-test) และใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สอด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอแม่สอด อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การ ใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง การใช้อำนาจความ

เชี่ยวชาญ การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง การใช้อำนาจส่วนบุคคล และการใช้อำนาจโดยการบังคับตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ฝ่ายบริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ด้านอำนาจการให้รางวัล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21ปีขึ้นไป การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ด้านอำนาจโดยอ้างอิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี และ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา bin กำแพงแสน ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจโดยการบังคับ และ ด้านอำนาจส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ ชำนาญชัย จึงนำมาอภิปรายรายงานผลดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การใช้ อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง การใช้อำนาจความ เชี่ยวชาญ การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง การใช้อำนาจส่วนบุคคล และการใช้อำนาจโดยการบังคับ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งความรู้และ ประสบการณ์ พร้อมทั้งมีทักษะในการใช้อำนาจในสถานศึกษา มีการอ้างอิงกฎระเบียบองค์กร มีการ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชามีความดีความชอบจะมีการให้รางวัล และหากมีผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดทำผิดก็จะมีบทลงโทษและอบรมวินัย ส่งผลให้ทัศนคติของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้บริหารนั้นอยู่ในระดับมากเพราะเชื่อมั่นในผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พลฤษภา แก้วภู วรรวูฒิ โพธิ์เงิน และวันชัย แก้วเกิด ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การใช้ อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1” ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 โดยรวมพบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตดาพร พิมพิโคตร ได้ ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยชัย จาตุรพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสไลลา สุแนแหวอ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้ อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัด

ปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ สุขินิติ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคญดา คงสมัย ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ใช้อำนาจทุกประเภทอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี แปลงไธสง ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริมาศ ศิริตรานนท์ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนรายด้านพบว่า

1.1 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้ใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้ง ใช้อำนาจการบริหารเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดก่อนมอบหมายงานออกคำสั่งจะมีการอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเหตุให้เมื่อผู้บริหารออกคำสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้บริหารเองจะใช้อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับลำดับการปกครองของผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับต้นออกคำสั่งเป็นลำดับขั้นตอน จึงส่งผลให้การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตดาพร พิมพ์โคตร ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของ

ผู้บริหารโรงเรียนอำเภอรอดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอรอดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน ด้านอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารมีอำนาจและความสามารถในการให้รางวัลบำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอิงผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละครั้งปีการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการมอบใบประกาศ กล่าวชมเชยขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานนั้นๆ หากบุคคลกรคนใดปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่ตามความเชื่อมั่นและความไว้วางใจมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ สุขินติ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า อำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ นา คตะตะ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปรินส์รอแยลส์ วิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปรินส์รอแยลส์วิทยาลัย ได้ใช้อำนาจในการให้รางวัลบ่อยครั้ง โดยยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อ สาธารณชน บำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน และพิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรม

1.3 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารใช้อำนาจภายในตำแหน่งโดยคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอ้างอิงอำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัลและอำนาจโดยการบังคับ โดยผู้บริหารสามารถสั่งการให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากขอบเขตในตำแหน่งของตนได้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน ใช้อำนาจตามขอบเขตของตำแหน่ง ไม่มีการใช้อำนาจเกินหน้าที่ในตำแหน่งของตนเอง ที่ได้รับมอบหมาย โดยอ้างอิงอำนาจตามกฎหมายที่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะสั่งการ ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ โดยจะมีการสั่งการอย่างเป็นขั้นตอนตามตำแหน่งสายบังคับบัญชา ตั้งแต่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือหัวหน้าฝ่ายงาน รองผู้อำนวยการทุกฝ่าย และผู้อำนวยการ จึงทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทำตามคำสั่งอย่างสำเร็จ ลุล่วง และใช้อำนาจการให้รางวัลแก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระชัย เอี่ยมสะอาด ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆเป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากเกิดปัญหาขึ้นผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการบริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพราะ คณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้บริหารนั้นมีประสบการณ์ในการบริหารงาน และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล จึงมีการเตรียมพร้อมที่จะประกันคุณภาพ จึงทำให้ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ประสบพบเจอมา เมื่อมอบหมายหน้าที่แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปทำหน้าที่ตามที่ ผู้บริหารวางไว้ตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี พลดอน ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพนาดี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ สุขุนิติ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่น่านับถือชื่นชมแก่บุคคลอื่นทั้งภายนอกองค์กรและภายในองค์กรโดยมีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะส่วนตัวของการ

เป็นผู้นำ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อยมี ภูมิฐาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริหารโรงเรียน ทุกคนผ่านประสบการณ์ในการทำงาน และ การอบรมจากหน่วยงานภายนอก มีการเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนกับสถานศึกษาอื่นๆ ในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เกิดความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัญชลี เรื่องไพศาล ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตาม ความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี พลดอน ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพนาดี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง อยู่ในระดับมาก

1.6 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน การใช้อำนาจส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การใช้อำนาจส่วนบุคคลไม่ขึ้นกับตำแหน่ง หน้าที่ในองค์กร ผู้บริหารใช้อำนาจส่วนบุคคลในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ มีการสั่งการที่เป็นระบบ มีการใช้อำนาจที่เหมาะสมและมีภาวะผู้นำ มีความเชี่ยวชาญ ในด้านคุณวุฒิ และมีทักษะในการบริหารทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความ รับรู้ และเชื่อถือในการเป็นผู้นำ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติงานให้อย่างสุด ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระชัย เอี่ยมสะอาด ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจ ของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.7 จากการศึกษาวิจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน การใช้อำนาจโดยการบังคับ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มีการใช้อำนาจการบังคับโดยคำนึงถึงความ บกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งการใช้อำนาจการบังคับนี้มีพื้นฐานมาจากการ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีการกำกับติดตามเพื่อป้องกันเหตุดังกล่าวและหวังผลสำเร็จของงาน โดยต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ อันโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนนั้น เป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่ ที่มี ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มากกว่า 100 คน และเป็นโรงเรียน

มาตรฐานสากล จึงมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบตามภาระงานที่มาก ผู้บริหารจึงต้องแบ่งหน้าที่กัน กำกับติดตามงานที่ได้ มอบหมายแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้เสร็จตามปีงบประมาณที่กำหนด เพราะ สถานศึกษา ต้องรับการประเมินจาก หลากหลายหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสไลลา สุแนแควอ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพืระ ยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่าผลการศึกษาพบว่า อำนาจโดยการบังคับ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ สุขณินดี ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อำนาจโดย การบังคับ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริมาศ ศิริตรานนท์ ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า อำนาจโดยการบังคับอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เร ษา, ไชนาลาปีดิน และ โกลามเรซ่า (Reza, Zynalabedin and Gholamreza) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนพลศึกษา พบว่า การใช้อำนาจโดยการบังคับ ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนและทางโรงเรียนมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการใช้ พลังอำนาจที่ขึ้นอยู่กับแรง(ขมขู่)ที่อำนาจอยู่บนพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเมื่อ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ฝ่ายบริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ได้มีการประชุม เพื่อปรึกษาและวางแผนทาง ร่วมกันโดยฝ่ายบริหาร อันได้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะมีการประชุมวิชาการทุกสัปดาห์ หัวหน้าฝ่ายจะมีการประชุม ตามกลุ่มบริหารโดยจะมีรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายดูแลการประชุม และมีผู้อำนวยการกำกับดูแลรองผู้อำนวยการทุกกลุ่มบริหาร และข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา จะประชุมร่วมกับฝ่ายบริหารทุกสิ้นเดือน โดยข้าราชการครูคนใดต้องการเสนอความคิดเห็นในการ ดำเนินงานสามารถเสนอได้โดยไม่ปิดกั้น จึงทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายครูได้ตอบแบบสอบถามใน

ทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ผลการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง พฤษภา แก้วภู่วราวุฒิ โพธิ์เงิน และวันชัย แก้วเกิด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พิษณุโลกเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พิษณุโลกเขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาห์ยาและอัลตินครุต (Yahya and Altinkurt) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและระดับความ น่าเชื่อถือขององค์กรครูในตุรกี พบว่า การใช้อำนาจที่ดีของผู้บริหารจะมีระดับความน่าเชื่อถือที่มากขึ้น ความไว้วางใจในผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการทำให้ครูเกิดความไว้วางใจผู้บริหารในการใช้อำนาจ นั้น ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสนนั้นทำได้ดีตามทักษะในการบริหารอำนาจ ทำให้ ผู้บริหารเกิดความน่าเชื่อถือ ซึ่งในผลการวิจัยในครั้งนี้ ทั้งบริหารและฝ่ายครู ไม่มีความเห็นต่างจึงทำให้ทราบได้ว่า ผู้บริหารนั้นใช้อำนาจอย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสนเมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน ในภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี และแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี และรวมทั้งแตกต่างกับ กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินก้าแพงแสน ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจโดยผู้อ้างอิง และ ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ กลุ่มประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารไม่เหมือนกัน โดยผู้บริหาร ได้ใช้อำนาจการให้รางวัลที่แตกต่างกันในแต่ละบุคลากร อยู่ที่ผลการปฏิบัติงาน หรือบางคนทำไม่ถูกต้องผู้บริหารก็จะมี การตักเตือนหรือนิเทศอยู่เป็นบางครั้ง ผู้บริหารยังความเชี่ยวชาญ บางครั้งอาจมีมากกว่าหรือน้อยกว่าบุคลากรในโรงเรียนซึ่งในการบริหารงานจำเป็นต้องมอบหมายผู้เชี่ยวชาญในเรื่องเฉพาะมาดูแลในงานนั้นๆ แต่ละช่วงประสบการณ์ทำงานอาจมองเห็นต่างกัน ผู้บริหารมอบตำแหน่งหน้าที่ให้แก่บุคลากรประจำหน่วยงานย่อยๆต่างๆในโรงเรียน โดยแต่ละคนจะไม่ก้าวล้ำนอกเหนือตำแหน่งของตน ซึ่ง

บางครั้งอาจจะมีบุคคลที่ทำงานที่ไม่ได้ถูกมอบหมายได้ จึงทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงประสบการณ์ทำงานซึ่งทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละช่วงประสบการณ์ทำงาน ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนด้านที่ไม่มีความแตกต่าง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจโดยการบังคับ และด้านอำนาจส่วนบุคคล ทั้งนี้เพราะ ในสถานศึกษาผู้บริหารได้มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้กฎหมายในการออกคำสั่ง ซึ่งจะมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของระเบียบวินัยในองค์กร ความคิดเห็นของบุคคลการในแต่ละประสบการณ์ทำงานจึงไม่แตกต่างกัน และในการมอบหมายงานในองค์กรจะต้องมีระยะเวลาซึ่งบุคลากรทุกคนก็เข้าใจในเรื่องการติดตามงานของผู้บริหารตามกำหนดเวลาโดยการใช้อำนาจการบังคับความเห็นจึงไม่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ เพราะผ่านการอบรม สัมมนา พัฒนาตนเอง มีทั้งคุณวุฒิ และทักษะการบริหารงาน จึงทำให้มีอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารของบุคลากรทุกคนมีความเห็นไม่แตกต่างกัน หรืออีกความหมายหนึ่งคือมีความคิดเห็นตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เรื่องไพศาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารเมื่อจำแนกตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจโดยการบังคับ อยู่ในลำดับท้ายสุด ควรนำเรื่อง แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และการเสริมแรงมาใช้ร่วมกับการใช้อำนาจในสถานศึกษา

2. ในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกัน ควรนำ หลักธรรมาภิบาล มาใช้ ร่วมกับการใช้อำนาจเพื่อให้บุคลากรในแต่ละช่วงประสบการณ์ทำงานมีมุมมองต่อผู้บริหารที่ตรงกัน

3. ผู้บริหารควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ควรใช้อำนาจควบคู่กับคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อผู้ได้บังคับบัญชายอมรับผู้บริหารและปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถจากการใช้อำนาจที่มีคุณธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพ
- 2.ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา



บรรณานุกรม

- "กรณีศึกษาผู้บริหารลูกแก้วอำนาจ : คณะครูรวมตัวยื่นหนังสือย้ายผ.อ.โรงเรียน." Last modified Accessed 13 ธันวาคม 2559.
<http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9570000088962>.
- "พจนานุกรมออนไลน์(ออนไลน์)." Last modified Accessed 26 กันยายน, 2559.
<http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-43-search.asp>
- "พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ 2534 (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2553." Last modified Accessed 20 ธันวาคม 2559. <http://regu.tu.ac.th/quesdata/Data/A81.pdf>.
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553." Last modified Accessed 22 ธันวาคม 2559.
http://www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu40.pdf.
- "พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546." Last modified Accessed 13 ธันวาคม 2559. <http://www.moe.go.th/moe/th/office/powerMOE2556.pdf>.
- รายงานการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแก่งแสน ปีการศึกษา 2558.
นครปฐม, 2558.
- Ambreen Mushtaq, Naqvi Hamad, Muhammad Anosh, and Nadeem Iqbal. "Leadership Powers and Career Contentment, International Journal of Academic Research in Accounting." Finance and management sciences 4 (2014): 290.
- Donna M. Randall. "Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate." The Journal of Applied Christian leadership (2012): 8.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. Educational Administration: Concepts and Practices Vol. 6: CA: Wadworth Publishing, 2012.
- Harold Andrew Patrick. "Influence of Power Bases on Leadership Strategies Adopted by Managers in Information Technology Organizations." European journal of business and management 4 (2012): 101.
- John R.P. French and Bertram H. Raven. *The Bases of Social Power*, "in *Studies in Social Power*. Edited by ed. edited by D.Cartwright. Ann Arbor: University of Michigan Institution for Social Research, 1959.
- John W Best. Research in Education. Englewood Cliffs: Prentice –Hall, Inc, 1970.

- Jr., John R. Schermerhorn, Jame G Hunt, and Richard N. Osborn. Organizational Behaviour. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2005.
- Kirsten Michelle Keller. "Power Conflict: Struggles for Intragroup Control and Dominance." the University of Maryland, 2009.
- Likert, Rensis. "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Finishbeic. M(Ed),Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & son, 1976.
- N.Lussier, Robert and Christopher F.Achua. Leadership. Vol. 2. USA: Thomson, 2004.
- Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead. Organizational Behavior : Managing People and Organazations. 11th Ed. South-Western,Cengage Learning: Mason,OH, 2014.
- Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead Organizational Behavior : Managing People and Organizational. edited by 11th. Mason,OH: South-Western,Cengage Learning, 2014.
- Robert N.Lussier and Christopher F.Achua. Leadership. Edited by 2nd. 2nd ed. USA: Thomson, 2004.
- Schermerhorn, John R., Jr.Jame G Hunt, and Richard N.Osborn. Organizational Behavior. edited by 9. USA: john Wiley & Sons,Inc, 2005.
- Schermerhorn, John R., Jr.Jame G Hunt, and Richard N.Osborn. Organizational Behavior. edited by 9. USA: john Wiley & Sons,Inc, 2005.
- Tabarsa, Reza, Zynalabedin Fallah, and Gholamreza Golbini. "The Relationship between Power Admonistrators and Physical Education Teachers Creativity." European journal of experimental biology (2013): 6.
- W.Griffin, Ricky and Gregory Moorhead. Organizational Behavior : Managing People and Organazations. 11 Ed. Mason,OH South-Western,Cengage Learning, 2014.
- Wayne K.Hoy and Cecil G.Miskel. Educational Administration. edited by 6. Singapore: McGrawHill, 2001.
- Yahya Altinkurt and Kursad Yilmaz. "Relationship between the School Administrators Power Sources and Teachers Organizational Trust Level in Turkey." Journal of Management Development 3, no. 1 (2012): 58-70.
- กัญญาณัฐ นาคะตตะ. " การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปรินส์รอแยลส์วิทยาลัย " มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

- ครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน. สัมภาษณ์. 16 สิงหาคม 2559.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551.
- นิติพล ภูตะโชติ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- บริมาศ ศิริตรานนท์. "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- พรพิมล ชำนาญพล. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- พระมหาสนอง ปัจใจปการี. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- พฤษภา แก้วภู, วราวุฒิ โพธิ์เงิน, และวันชัย แก้วเกิด. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1." มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model Operational Leadership: Life Model. กรุงเทพฯ: วิสต้า อินเทอร์เน็ต, 2556.
- พิษณุ สุขนิตติ. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10." มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2555.
- ภักฎดา คงสมัย. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน." มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. พฤติกรรมองค์การ. edited by 5. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น, 2552.
- รัชณี พลดอน. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตคุณภาพนาดี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2556.
- รัตดาพร พิมพ์โคตร. "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอรอดุพนม จังหวัดนครพนม." มหาวิทยาลัยนครพนม, 2554.
- รุสไลลา สุแนแควอ. "การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพิระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี." มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2554.
- โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน. "บุคลากรโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน (ออนไลน์)." Last modified Accessed 13 ตุลาคม, 2559. <http://mtbk.ac.th/mainpage>.
- วรวรรณ บัวมี. "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มถ้าเสืออุทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- วันชัย มีชาติ. การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2552.

วิภาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ:เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่3.

กรุงเทพฯ: สเจริญ การพิมพ์, 2551.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิริญกิตติ, ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ,. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.

กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์, 2550.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2551.

สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์, 2554.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส, 2550.

สุระชัย เอี่ยมสะอาด. "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

สุระชัย เอี่ยมสะอาด. "การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

อรุณศรี แปลงไธสง. "การใช้อำนาจของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

อวยชัย จาตุรพันธ์. "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

อัญชลี เรื่องไพศาล. "พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

จังหวัดจันทบุรี." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ ศร 6812.2/799

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ

ด้วย นายพนมกฤต บริสุทธิ์ รหัสนักศึกษา 58252333 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วยตามความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

.....
คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการโรงเรียน,รองผู้อำนวยการโรงเรียน,หัวหน้าฝ่าย,หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)

1.2 ครู

2. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ข้อมูลที่ท่านได้ตอบถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด

3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายพนมกฤต บริสุทธิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ ชาย [] หญิง []	[] 1
2	อายุ (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีกหนึ่งปี) [] อายุต่ำกว่า 30 ปี [] 30 - 40 ปี [] 41 - 50 ปี [] 51 ปีขึ้นไป	[] 2
3	ระดับการศึกษาสูงสุด [] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	[] 3
4	ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน [] ฝ่ายบริหาร [] ผู้อำนวยการสถานศึกษา [] รองผู้อำนวยการสถานศึกษา [] หัวหน้าฝ่าย [] หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ [] ครู ประสบการณ์ทำงาน	[] 4
5	[] ไม่เกิน 5 ปี [] 6 - 10 ปี [] 11 - 20 ปี [] 21 ปีขึ้นไป	[] 5

ตอนที่ 2 : การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติตาม

ความเป็นจริงว่ามีพฤติกรรมในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในที่นี้หมายถึง การใช้อำนาจของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่าย และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

- 1 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความเห็นในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	อำนาจตามกฎหมาย						
1	ผู้บริหารมีอำนาจตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง						[] 6
2	การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด						[] 7
3	เมื่อผู้บริหารสั่งการหรือออกคำสั่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด						[] 8
4	ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจตามกฎหมายสูงกว่าผู้บริหารในระดับต้น						[] 9

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
5	ผู้บริหารมีอำนาจและสามารถในการให้ รางวัล บำเหน็จความดีความชอบแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา						[] 10
6	ผู้บริหารพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา						[] 12
7	การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารจะ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความสำเร็จของ งาน						[] 13
8	ผู้บริหารจะมอบหมายหน้าที่แก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามความเชื่อมั่นและ ความไว้วางใจ						[] 14
9	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ						[] 15

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	อำนาจการบังคับ						
10	ผู้บริหารมีอำนาจที่จะบังคับให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย						[] 15
11	ผู้บริหารใช้อำนาจการบังคับ โดยคำนึงถึงความบกพร่องในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 16
12	การใช้อำนาจการบังคับบัญชาของผู้บริหารมีพื้นฐานมาจากความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 17
13	การใช้อำนาจการบังคับของผู้บริหารขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร						[] 18
	อำนาจความเชี่ยวชาญ						
14	ผู้บริหารมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านต่างๆเป็นที่ยอมรับและสามารถปฏิบัติได้						[] 19
15	ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานและเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้						[] 20
16	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้						[] 21
17	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว						[] 22
18	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษา						[] 23

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
19	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค การบริหาร						[] 24
	อำนาจโดยผู้อ้างอิง						
20	ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นที่นับถือ ชื่นชม ของผู้อื่น รวมทั้งครูและบุคลากรทางการ ศึกษา						[] 25
21	ผู้บริหารใช้อำนาจอ้างอิงโดยมีพื้นฐานมาจาก คุณลักษณะส่วนตัวของการเป็นผู้นำ						[] 26
22	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อครูและ บุคลากรทางการศึกษา						[] 27
23	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรใน โรงเรียนอย่างเป็นธรรมในทุกๆด้าน						[] 28
24	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่						[] 29
	อำนาจโดยตำแหน่ง						
25	ผู้บริหารใช้อำนาจภายในตำแหน่งโดย คำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตำแหน่ง นั้น						[] 30
26	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยตำแหน่งต่อครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยอำนาจโดย กฎหมาย การให้รางวัลและการบังคับ						[] 31
27	ผู้บริหารไม่สามารถสั่งให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือ ขอบเขตอำนาจโดยตำแหน่งของตนได้						[] 32
28	ผู้บริหารใช้อำนาจโดยตำแหน่งเพื่อให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						[] 33

ข้อ ที่	การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
29	การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหารไม่ ขึ้นกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร						[] 34
30	ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลในการ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมาย						[] 35
31	การใช้อำนาจส่วนบุคคลจะส่งผลให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า การใช้อำนาจโดยการบังคับ						[] 36
32	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหาร สถานศึกษา						[] 37

หมายเหตุ : ขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายพนมกฤต ปริสุทธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	11 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ณ โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย พ.ศ. 2554 ศึกษาต่อ นิติศาสตร์บัณฑิต ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2557 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	183 ม.8 ต.มะขามล้ม อ.บางปลาม้า จ.สุพรรณบุรี 72150

